
روان شناسی
کار و مدیریت
مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان


بسم الله الرحمن الرحیم

روان شناسی کار و مدیریت

نویسنده:

www.modiryar.com

ناشر چاپی:

www.modiryar.com

ناشر دیجیتالی:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

روان شناسی کار و مدیریت

مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور: روان شناسی کار و مدیریت / www.modiryar.com

ناشر :www.modiryar.com

مشخصات نشر دیجیتالی:اصفهان:مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان ۱۳۹۱.

مشخصات ظاهری:نرم افزار تلفن همراه , رایانه

موضوع:مدیریت - روان شناسی

روانشناسی سازمانی

... organizational psychology

قبل از سال ۱۹۰۰ حتی نامی از روانشناسی سازمانی وجود نداشت

تاریخچه روانشناسی سازمانی

قبل از سال ۱۹۰۰ حتی نامی از روانشناسی سازمانی وجود نداشت. تا اینکه روانشناسی به نام برایان مقاله‌ای در این باره که چگونه تلگرافچیهای حرفه‌ای مهارت خود را در زمینه فرستادن و گرفتن پیام توسعه دهند، انتشار داد. چند سال بعد در سال ۱۹۰۴ مطالعه روانشناختی تحت عنوان فعالیتها و کنشهای بهم پیوسته که در زندگی روزانه آشکار می‌شود، انجام گرفت که گامهای آغازین در مطالعات مربوط به حوزه روانشناسی سازمانی بود. سه شخص به عنوان پدران بنیان گذار روانشناسی سازمانی شناخته شده‌اند که هر چند بطور مستقل کار کرده‌اند، ولی در اصل آنها آشکارا همپوشی داشته است. والتر دلیل اسکات به عنوان یک روانشناس بر این نکته تأکید داشت که رهبران مؤسسات بازرگانی در تبلیغات خود نیاز به کاربرد علم روانشناسی دارند. فردریک تیلور ارزش طراحی مجدد شرایط کاری را برای دستیابی به بازده والتر برای کارخانه و دستمزدی بهتر را برای کارگران محقق ساخت. هوگو مونستربرگ یک روانشناس آلمانی یا آموزش آکادمیک سنتی بود. او به کاربرد روشهای سنتی روانشناسی به مشکلات عملی صنعت علاقمند بود. او در کتاب خود گزینش کارکنان ، طراحی شرایط کار و کاربرد روانشناسی فروش را مورد بحث قرار داده است. بعد از جنگ جهانی اول و دوم روانشناسی سازمانی توسعه بیشتری پیدا کرد و قلمرو تخصصی خود را وسعت داد.

زمینه‌های روانشناسی سازمانی

استخدام و گزینش کارکنان

استخدام و گزینش کارکنان برای محیطهای کاری ، ادارات ، سازمانها ، کارخانجات و ... حائز اهمیت فراوانی است. نیازهای یک سازمان ، تواناییها و قدرتهای لازم برای احراز یک وظیفه و شغل انتخاب افراد مناسب طراحی می‌سازد. روانشناسی سازمانی در بررسی ویژگیهای افراد مفید برای احراز یک شغل نقش اساسی دارند.

ارزیابی عملکرد کارکنان

برای نظارت بر چگونگی پیشرفت کار در یک محل کاری نیاز به بررسیها و ارزیابیهای مختلف از عوامل دخیل در چگونگی عملکرد است. بر این اساس لازم است برای رفع مسائل احتمالی عملکرد کارکنان مورد بازبینی و ارزیابیهای مناسب قرار گیرد. روانشناسان سازمانی تحقیقات متعددی را در چگونگی انجام این ارزیابیها انجام داده‌اند که در مراکز مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد.

توسعه و آموزش کارکنان

روانشناسان سازمانی مسائل پیرامون توسعه و آموزش نیروی انسانی را نیز در خط مشی وظایف خود می‌دانند. در برخی از حرف و مشاغل نیاز به آموزش و توسعه با شدت بیشتری احساس می‌شود که روانشناسان سازمانی چگونگی و شیوه انجام این امر را عهده دار هستند و بهترین روشها را پیشنهاد می کنند.

انگیزش و خشنودی شغلی

بررسی رضایت شغلی کارکنان مسأله‌ای است که توجه بسیاری از اقشار شغلی را به خود جلب کرده است. فقدان و احساس خستگی و نارضایتی شغلی با کاهش عملکرد کارکنان ارتباط تنگاتنگ دارد. روانشناسان سازمانی به دنبال ارائه روشهایی هستند که انگیزش شغلی و خشنودی شغلی کارکنان را بالا ببرند.

محیط کار (بهداشت ، ایمنی ، استرس)

در بررسی عواملی که در محیط فیزیکی و روانی کار نقش مهمی روی افراد دارند. روانشناسان سازمانی نفوذ زیادی دارند، این روانشناسان در چگونگی طراحی فیزیکی محیط اعم از نور ، صدا ، رنگ ، طراحی تجهیزات و ایجاد محیط روانی و ارتباطی مناسب نقش مهمی ایفا می کنند.

روانشناسی مهندسی طراحی ابزار کار و تجهیزاتی که در برخی مشاغل کاربرد دارد با مسائل روانشناختی افراد در ارتباط هستند. روانشناسان سازمانی توصیه‌های مفیدی را برای طراحی این ابزار به روانشناسان مهندسی ارائه می کنند. نیازهای ارباب رجوع و مصرف کننده توجه به نیازهای ارباب رجوع مورد توجه روانشناسان سازمانی است که در پیشبرد اهداف سازمان ، کارخانه یا شرکت نقش مهمی دارد. طلب رضایت ارباب رجوع یا مصرف کننده در واحدهای تولیدی با راه کارهای روانشناسی سازمانی عملی است. مدیریت و رهبری استفاده از راه کارهای مدیریتی مناسب و قوی و سبکهای رهبری از جمله مباحثی است که روانشناسان سازمانی به آن می‌پردازند. اینکه کدام شیوه مدیریتی و رهبری می‌تواند نتایج بهینه‌ای به همراه داشته باشد، نتیجه تحقیقات و پیشنهادات این روانشناسان است. روشهای پژوهش در روانشناسی سازمانی این دسته از روانشناسان از شیوه‌های مختلف پژوهشی استفاده می کنند، به این دلیل که اغلب راه کارهای خود را از یاخته‌های تحقیقاتی که انجام می‌دهند، بدست می آورد. تمام روشهای رایج در روانشناسی و علوم انسانی کاربرد خوبی در این تحقیقات دارد، از جمله روشهای مشاهده ، مصاحبه ، پرسشنامه نگرش سنجی و ... . *منبع : http://daneshnameh.roshd.ir

روان شناسی سیاسی

کامیار صداقت ثمرحسینی

بخش مهمی از موضوعات علم سیاست به « رفتار انسان » باز می گردد. آدمی موجودی بسیار پیچیده و گاه « آب زیر کاهی » است که به راحتی قابل شناخت و خصوصا پیش بینی نیست. مونتی پالمر و همکارانش به درستی اشاره می کنند که برخی از ضروری ترین سئوالات سیاسی به طور ذاتی به حوزه ی روانشناسی باز می گردد. (مونتی پالمر و دیگران : ۱۳۶۷، نگرشی جدید به علم سیاست، ص ۱۳۹) چگونه انسان گرایش های سیاسی اولیه را می آموزد؟ چگونه افکار او و یا در سطح وسیع تری « افکار عمومی » شکل می گیرد؟ افکار در طی چه فرآیندی متحول می شوند؟ فرآیند تصمیم گیری سیاسی از چه صافی های ادراکی عبور می نماید؟ چه عواملی موجب هواداری یا مخالفت فرد در قبال نامزدهای انتخاباتی می گردد؟ و دهها پرسش مهم دیگر که به حوزه ی روانشناسی سیاسی باز می گردد. یادمان باشد که در عرصه ی روابط سیاسی « دزد بازار آشفته می خواهد » لذا پیش از آنکه با نظم

منطقی بیرونی مناسبات سروکار داشته باشیم، باید به تحلیل مناسبات متقابل و ناپیدای میان اشخاص ، احزاب ها، گروه ها، فرقه ها، کشورها و ... بپردازیم. خوب یا بد « دنیا جای آزمایش است و نه جای آسایش » پس بازی گران سیاسی « بی گدار به آب نمی زنند.»البته « مونتی پالمر و همکارانش » به درستی اشاره می نمایند که نه می توان کلیه ی پدیده های سیاسی را به توضیحات روانشناختی تقلیل داد (روانکاوی نمودن) و نه اینکه از کلیه ی عوامل روانی صرف نظر نمود. (همان منبع، ص ۱۴۰) در این بخش به چند موضوع از مباحث روانشناسی سیاسی اشاره ای اجمالی می نماییم:۱ ـ یکی از مباحث مهم در روانشناسی سیاسی بحث هویت یابی سیاسی افراد چه در قالب مفهوم خویشتن در سطح فردی و یا در بعد اجتماعی مانند هویت های حزبی و یا قومی و ملی و غیره است. هویت فرد از بدو تولد او تعیین نمی شود بلکه موضوعی « آموختنی » و « اکتسابی » است. خانواده، مدرسه، گروه همسالان و رسانه های گروهی نقش بسزایی در تربیت و تعیین هویت فرد ایفا می نمایند هر چند که تصمیم گیر نهایی خود شخص می باشد. برخی بررسی ها نشان داده است که در خانواده ای که در حضور فرزندان بحث های سیاسی مطرح می شود، احتمال همبستگی سیاسی میان والدین و فرزندان بیشتر خواهد بود. نیز نقش رسانه های گروهی ـ خصوصا اینترنت ـ پیرامون هویت یابی ـ سازی سیاسی جوامع جوانی چون ایران غیر قابل انکار است. طبیعی است که در وضعیت « همبودی زمانی ـ جهانی » کشورها و گروه های ذی نفع درصدد دگرگونی نگرش ها و انگاره های رفتاری مردمان دیگر کشورها متناسب با معیارهای مطلوب خویش هستند. این امر ضرورت توجه به بیشتر به این موضوع را افزایش می دهد.۲ ـ حجم عمده ای از مباحث سیاسی به تحلیل رفتار سیاسی از زاویه ی « منافع » باز می گردد. عرصه ی ستیزه ی سیاسی به میدانی می ماند که در آن « چشم چشم را نمی بیند. » ظاهر و باطن روابط سیاسی در بسیاری از اوقات متفاوت با هم می باشد. چراغ سبز اولیه ی ایالات متحده ی آمریکا به صدام (حاکم خودکامه ی وقت عراق) در درباره ی اشغال کشور کویت بخشی از برنامه ی وسیع راهبردی غرب در چهارچوب منافع خود در منطقه ی خاورمیانه بود که صدام قادر به مشاهده زوایای درونی آن نبود. لذا مسئله ی اصلی نه در شناخت تصویر ذهنی موجود که به ساخت تصویر ذهنی مورد نیاز کشورها بنا بر منافع ملی شان باز می گردد. به عبارت دیگر تلاش می شود تا کشور الف (گروه سیاسی الف) به شکلی فکر نماید که کشور ب (یا گروه سیاسی ب) خواهان آن است. در برخی از کلاس های درس خود (سال ۱۳۸۲) زمانی که از دانشجویان درخواست نمودم تا یک سرباز آمریکایی را در ذهن خود ترسیم نمایند غالبا وی را فردی قوی، هوشمند، تا بن دندان مسلح، ماجراجو، (و البته بعضا بی ادب و تند خو) ترسیم می کردند. این تصویر ذهنی از سربازان آمریکایی با برنامه ریزی تبلیغاتی هدفمند و گسترده ای (خاصه در حوزه ی فرهنگ) در جهت منافع ایالات متحده ی آمریکا در اذهان مردم جهان سوم ساخته شده است.۳ ـ از دیر باز در ادبیات سیاسی جهان اسلام مسئله ی « وازع داخلی » و « وازع خارجی » انسان مطرح بوده است. وازع در لغت به معنای حاکم، نهیب زننده می باشد. چرا برخی امور مورد پذیرش قلبی قرار گرفته اما برخی دیگر به صورت اجبار تلقی می گردند؟ دانشمندان پیشین مانند ابن خلدون متوجه این نکته شده بودند که صرف اجبار بیرونی به شکل « تحمیل منفی » تلقی می شود در حالی که علاقه ی درونی نیاز به اجبار و مهار بیرونی را از میان می برد. به تعبیری دیگر، « تازی را به زور به شکار نتوان برد. » یکی از حوزه های مهم مطالعاتی در گرایش روانشناسی سیاسی به بررسی نحوه ی درونی کردن ساخت ها و هنجارهای رسمی (قانونی) باز می گردد.۴ ـ شناخت پدیده های سیاسی متاثر از صافی های ادراکی حاکم بر فرد می باشد. چه مسایلی بر ادراک ما تاثیر گذارند؟ در این زمینه می توان به اعتقادات (و ایدئولژی ها)، منافع، تجربیات شخصی اشاره نمود.چرا شعارهای انتخاباتی شمال شهر تهران با جنوب شهر متفاوت است؟چرا برخی نامزدهای انتخابات شورای شهر تهران (سال ۱۳۷۷) در برخی از مجالس سخنرانی خویش از « کروات » استفاده می نمودند و در برخی مکان های دیگر صورتی ساده به خود می گرفتند؟ مخاطبین با چه معیارهایی به ارزیابی ایشان پرداخته و ایشان چه معیارهایی در ارزیابی مخاطبین سخنرانی های خود داشتند؟مثالی تاریخی :یکی از قابل تامل ترین سخنرانی های میرزا ملکم خان ناظم الدوله به استفاده از ظرفیت های اعتقادی

مخاطبین برای انتقال مفاهیم (حتی مغایر با اعتقادات ایشان) تاکید دارد. خانم دکتر « فرشته نورایی » رساله ی مقطع دکترای خویش ـ در آمریکا ـ را به موضوع افکار میرزا ملکم خان ناظم الدوله اختصاص داده و آنرا به صورت کتاب در سال ۱۳۵۲ به چاپ رسانیده است. در ضمیمه ی این اثر ترجمه ی متن سخنرانی میرزا ملکم خان تحت عنوان « مدنیت ایرانی » (به زبان انگلیسی در جمع مبلغان مسیحی در شهر لندن ـ ۱۸۹۱ میلادی) در صفحات ۲۲۹ الی ۲۳۴ آمده که مطالعه ی آن از نظر درک شیوه ی تبلیغات روانی برخی از متجددان غربگرا در کشورهای اسلامی سودمند است. ملکم خان در این سخنرانی اشاره دارد که « اصول احادیث و سنن » در اسلام، دریایی بی کران است که می توان « هر قانون جدید یا اصول تازه ای را به استناد به آن « ضابطه ها» و « احکام » وضع نمود. او می گوید :« .... در این بابت « تجربه هم داشته ایم . تردید نیست که باید آن اصولی را که اساس تمدن « شما » را می سازند اخذ نماییم، اما به جای اینکه آن را از لندن و پاریس بگیریم و بگوییم که فلان سفیر یا فلان دولت چنین و چنان می گوید (که هرگز هم پذیرفته نمی شود) آسان است که آن اصول را اخذ نماییم و بگوییم که منبع آنها اسلام است . ثبوت این امر به آسانی امکان دارد و این را به تجربه دانسته ایم . یعنی همان افکاری که از اروپا آمدند و مطرود بودند همین که گفته و ثابت شد که در خود اسلام نهفته اند، بی درنگ و از روی اشتیاق مقبول گردیدند . » (فرشته نورایی : ۱۳۵۲، ص ۲۳۳)و در توصیه پایانی خویش به مبلغان مسیحی می گوید« حال که چنین تجربه ای داشته ایم . { منظور وی تجربه اخذ عقاید غربی با رنگ و بوی دینی است . } به نظر من به سود میلیون ها مسلمان است که سیاستمداران « شما » ـ که این اندازه پول و نیروی بدون نتیجه مصرف کرده اند ـ بهتر است که روش خود را تغییر دهند و در عرضه کردن آن اصول خارجی « سعی در متقاعد ساختن مردم » نمایند که همه ی آن اصول از خود ما مسلمانان است. بدین طریق نماینده ی شما در یک سال، بیشتر می تواند در بیداری مملکت و نشر تمدن کمک نماید ـ و حال آنکه تمام سعی و کوشش شما در یک قرن آن اثر را نداشته است. ... هر سفیری که بتواند مردم ما یا حکومت ما را متقاعد گرداند که او با علایق مذهبی به هیچ وجه کاری ندارد و علیه دین ما نیست، مسلما به سیاست و منافع شما بهتر می تواند خدمت نماید که تا کنون مجموع لشکر و بحریه و راه آهن و بانک های شما از پیش برده اند . » (همان منبع، ص ۲۳۴)روش اقناع سازی منورالفکرانی چون میرزا ملکم خان هم اکنون نیز مورد توجه و استعمال بخشی از روشنفکران حاضر در جهان اسلام می باشد. (شیوه ی : خواهی نشوی رسوا همرنگ جماعت شو)۵ ـ یکی دیگر از مباحث مهم در روانشناسی سیاسی به نقش گروه مرجع جامعه در هدایت نیازهای احساس شده ایشان باز می گردد. مثلا گفته می شود که باید مقامات یک کشور (مانند قضات) ـ به جهت کاهش احتمال وقوع فساد سیاسی و خیانت به کشور ـ از نظر مالی بی نیاز باشند. در اینجا بر خلاف نگاه سطحی بینان این سخن به معنای « ضرورت ثروتمند کردن » ایشان نیست. بلکه مقصود اصلی بی نیازی ذهنی مقامات سیاسی (به همراه دارا بودن معیشتی متوسط و معقول) بوده است. چه آنکه « از تنگی چشم فیل معلومم شد آنان که غنی ترند محتاج ترند. » زرق و برق بنزهای الگانس سیری ناپذیر است. از این رو توجه روانشناسی سیاسی به چگونگی هدایت نیازهای ذهنی سیاستمداران از طریق گروه های مرجع (رفتاری و مقایسه ای) معطوف می شود.

political psychology

Understanding the psychological aspects of national and international political developments is increasingly important in this age of international tension and sweeping political change. Political Psychology, the journal of the International Society of Political Psychology, is dedicated to the analysis of the interrelationships between psychological and political processes. International contributors draw on a diverse range of sources, including clinical and cognitive psychology, economics, history, international relations, .philosophy, political science, political theory, sociology, personality and social psychology

روانشناسی صنعتی سازمانی

آدام اسمیت معتقد است که سعادت و ثروت هر ملت، بسته به نیروی کار مردم آن است

تعریف کار:

آدام اسـمیت معتقد است که سعادت و ثروت هر ملت، بسته به نیروی کار مردم آن است. هانری میلر می‌گوید: کار و زندگی، لازم و ملزوم‌انـد؛ کـار کن برای زنـدگی و زنـدگی کن برای کـار. هنری فورد معتقـد است شخصـی که از کـار می‌گریزد، از زنـدگی می‌گریزد. اسکار وایلر نیز گفته است که هرچه کار سخت باشد، بیکاری از آن سخت‌تر است...

تعریف روانشناسی کار:

در تعریف روانشناسـی کار می‌توان گفت، رشـته‌ای از روانشناسی که در آن رفتار آدمی در رابطه با کار مورد مطالعه قرار می‌گیرد. هدف اصـلی روانشناس کار نیز مطالعه و کاربرد آن دسته از اصول و یافته‌های علم روانشناسی است که در رابطه بین انسان و کار او اثر می‌گذارد. بنابراین، می‌توانیم قلمرو روانشناسی کار را به عنوان مطالعه رفتار آدمی در آن جنبه از حیات بدانیم که:

با « کار» پیوندی تنگاتنگ دارد و رفتار آدمی را در رابطه با آن تحت مطالعه و بررسی قرار می‌دهد.

برای به حداقل رسانیدن این مشکلات انسانی در کار، از قوانین و یافته‌های روانشناسی استفاده می‌کند.

در روانشناسی کار کوشش اصلی روانشناس آن است که:

●هر سازمان تولیدی یا خدماتی به تولید آن دسـته از کالاها و خدمات بپردازد که اولاً، نیازهای «معقول» آدمی را تأمین کند و ثانیاً، در این راه، رفاه جسمی و ارزش‌های شخصی و انسانی مردم نیز مورد توجه قرار گیرد.

●کارایی و خاصه اثربخشی فعالیت کارکنان سازمان‌ها در تولید و توزیع کالاها و خدمات، افزایش یابد.

●شرایطی فراهم شود تا کارکنان سازمان‌ها، با اعتقاد و علاقه به فعالیت بپردازند.

●ارزش‌های شخصـی و انسانی کارکنان سازمان‌ها هم چنان محفوظ باقی بماند و موجباتی فراهم گردد که ایمنی کارکنان در زمینه

سلامت جسمی و روانی، تأمین شود.

●بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها با تمام ابعاد آن تأمین شود و رشد و بالندگی شخصیت آنان همراه با افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت‌شان، موردنظر قرار گیرد.

●مسایل انسانی در محیط کار حل شود و اگر بخواهیم واقع بینانه‌تر بیان کنیم، «مسایل و مشکلات انسانی در محیط کار، به حداقل برسد و »....

تعریف روانشناسی صنعتی:

در تعریف روانشناسی صنعتی (که اکنون دیگر از این اصطلاح استفاده نمی‌شود) آمده است: مطالعه رفتار آدمی در جنبه‌هایی از حیات که به کار مربوط است و بهره‌گیری از دانش حاصل از رفتار آدمی جهت به حداقل رسانیدن مشکلات وی در کار. تعریف روانشناسی صنعتی سازمانی:

این رشته روانشناسی را چنین تعریف کرده است: کاربرد اصول روانشناسی در محل کار و مطالعه عواملی که در سازمان‌ها بر کارکنان اثر می‌گذارد. به اعتقاد اسپکتور، روانشناسی صنعتی و سازمانی، یعنی یافتن اصول علمی و به کارگیری آن در محل کار.

کاربردهای کنونی روانشناسی در محیط کار

امروزه در کاربرد روانشناسی کار به پدیده‌هایی نظیر «تفاوت‌های فردی»، «ساختار سازمانی»، «پاداش و دستمزد» «ساختار گروهی در سازمان»، «نظام تنبیه و تشویق»، «طراحی وسایل کار»، «شرایط کار»، «انگیزش کارکنان» و نظایر آن توجه می‌شود و قابل پیش‌بینی است که در آینده نیز توجه روانشناس کار یا روانشناسی صنعتی و سازمانی به جای «عوامل منفرد»، به «عمل متقابل رفتار آدمی» و عوامل دیگری نظیر سازمان، شرایط کار، بهره‌وری، آدمک‌های مصنوعی و ...معطوف شود منبع: http://www.parswoman.com/print.aspx?sid=۲۰۵۰

Industrial and Organizational Psychology Industrial and Organizational Psychology (also known as I/O psychology, work psychology, work and organizational psychology, occupational psychology, personnel psychology or talent assessment) is a branch of psychology devoted to organizations and the workplace. "Industrial-organizational psychologists contribute to an organizations success by improving the performance and well-being of its people. An I-O psychologist researches and identifies how behaviors and attitudes can be improved through hiring practices, training programs, and feedback [systems."[۱

I/O psychology can be divided into two broad areas of study, as evident in its name. Organizational psychology is comprised of topics related to individuals within a context. Contexts studied within organizational psychology include organizations and jobs, leadership (e.g., how leaders influence workers), and interactions among group or team members. Topics such as worker motivation, emotion and affect, and job attitudes (e.g., job satisfaction) are also considered aspects of organizational psychology. Industrial psychology focuses more on individual differences indeed, the term originated in ۱۹۰۳

when William Lowe Bryan, delivering his presidential address to the American Psychological Association, referred to an ۱۸۹۹ study of his on "individual psychology" but mistakenly referred to it as "industrial psychology." The core of industrial psychology is job analysis - a systematic process for understanding individual knowledge, abilities, skills, and other personal characteristics necessary to perform jobs. Industrial psychology also includes topics such as personnel selection (how to best select applicants for jobs), performance appraisal (how to evaluate individual effectiveness in jobs),and training and .(development (how to train workers to competently perform jobs

I/O psychologists are interested in making organizations more productive while ensuring physically and psychologically productive and healthy lives for workers. The majority of I/O psychologists have a Ph.D. in I/O psychology, but there are many job opportunities for individuals with degrees from terminal master's programs. I/O psychologists often work in an HR (human resources) department, though many other I/O psychologists work for large consultant firms, pursue careers as independent consultants or work in psychology departments and business schools. I/O psychologists in academic and applied settings may do both consulting and research. Sample research topics include: Determinants of leadership effectiveness, contributions of teamwork and taskwork skills to team performance, work and family conflict, determinants of training effectiveness, characteristics of effective performance feedback, predictors of job performance, antecedents and consequences of perceived justice in the workplace, relationships .between job satisfaction and work performance

روان شناسی کار

محسن بهشتی پور امام صادق علیه السلام می‌فرماید: خداوند بزرگ راه هیچ روزی و در آمدی را بر مومنان نمی‌بندد مگر آن که راه بهتر و مفیدتری را می گشاید .

برای موفقیت در پیشه و کار با توکل بر خدا و اعتماد بر خویشتن می‌توان موفق بود. چه بسا دیده شده است که انسآن‌هایی در یک رشته همیشه عقب بوده و شکست خورده‌اند ولی با تغییر شغل و یا رشته تحصیلی یا کار، موفقیت‌های مهم در زمینه‌های علمی، تجاری ، صنعتی حتی سیاسی و نظامی به دست آورده‌اند. همچنین در شهری اگر نتوانستید کسب و تجارت کنید به شهرهای دیگر کوچ کنید. رسول گرامی اسلام می‌فرماید: آن گاه که گرفتاری زندگی و تنگی معیشت به کسی روی آورد باید برای کسب و کار بیرون برود و موجب غم و اندوه خود و خانواده‌اش نگردد.

و اگر در تجارت با شکست روبرو شد، روشن است که این شکست تجاری عللی دارد، و باید به متخصص فن تجارت و اقتصاد رجوع کند تا عوامل شکست را برای شما بررسی کند. مشورت با تجار موفق و صاحب‌نظران اقتصادی در برخی موارد لازم و ضروری است. چرا که از این راه می توانید از تجربه‌های آن‌ها استفاده کنید، بدیهی است که بهترین راه موفقیت، بهره‌برداری از

تجربه دیگران است که سال‌ها در این فن آزموده شده‌اند. به علاوه شما باید توجه کنید که در شهر شما صدها نفر ثروتمند و سرشناس در یک لحظه تمام هستی خود را از دست داده و یا ورشکست شده‌اند و یا افرادی که زندگی را از هیچ شروع کرده‌اند و آه در بساط نداشته‌اند ولی در اثر پشتکار و تلاش و با صبر و حوصله و استفاده از تجربیات دیگران و تکرار نکردن اشتباهات گذشته، همه چیز را باز یافته و به موفقیت‌های بزرگی رسیده‌اند و شخصیتی بزرگ کسب کرده‌اند. شما چرا نتوانید چنین باشید؟ مگر از دیگران چه کم دارید؟راه موفقیت کسی که درآمد زیادی ندارد:اگر با تلاش و تکاپو نتوانستید درآمد زیادی به دست آورید باز نباید نگران شوید و راه حل این است که درآمد مختصر خود را عاقلانه صرف کنید، زندگی را ساده و ساده‌تر کنید و احتیاجات خود را به حداقل محدود کنید تا زندگی برای شما شیرین و لذت بخش شود و بدانید که بیشتر نگرانی‌ها و تشویش‌ها نتیجه آزمندی و بلند پروازی و نداشتن عقل معاش است. امام صادق علیه السلام فرمود:کسی که مراعات اقتصاد کند من ضمانت می کنم که فقیر نشود امام صادق علیه السلام فرمود: تقدیر و تنظیم برنامه‌های اقتصادی و زندگی و داشتن عقل معاش از تمامی کمال انسانی است امام باقرعلیه السلام فرمود: کسی که اقتصاد در معاش و حساب دقیق دخل و خرج در زندگی نداشته باشد؛ خیری در او نیست ... چه خوب که در زندگی اگر گنج زر نیست، گنج قناعت باشد، که فرموده اند: ((القناعه مال لا تنفد)) قناعت مالی است که تمامی ندارد. توصیه می شود در چنین مواردی سوره یس و سوره واقعه و سوره قریش و سوره طلاق آیه سوم و سوره حدید آیه ده و یازده را روزی یک بار بخوانید مجرب است و سعی کنید احترام بیشتر به پدر و مادر خود بگذارید زیرا بیشتر فقر و تنگ‌دستی بخاطر این است که حرمت پدر و مادر را فرزندان نگاه نمی دارند و روزی برایشان سخت می شود. آنچه مشکلات را آسان می‌کند:توجه به رضایت وخشنودی آفریدگار یکی از راه‌های عمده رفع نگرانی است و دیگر رضایت پدر و مادر و خواندن ذکر می‌باشد. در پاره‌ای از موارد، نگرانی مربوط به کارهایی است که انجام آن دشوار است یا بازده و نفع مادی آن کار کم است و یا آن کار مصیبت‌بار و رنج آور است و موجب سرزنش و انتقاد مردم می‌گردد ولی اصل کار درست و بنیادی است. در این موارد مسئله قصد قربت(نیت) نقش موثری ایجاد می‌کند و انجام کار برای خشنودی خدا و امید به ثواب و پاداش الهی بزرگ‌ترین مشوق انسان است و سبب می‌شود مشکلات و اندوه و غم‌ها در این راه قابل تحمل گردد. لذا سختی و گرفتاری هرچه باشد و در هر شرایطی که اتفاق افتد دیگران هر طور قضاوت کنند چون خشنودی و رضایت خالق مورد نظر است و اجر و پاداش از او می طلبد تحمل آن آسان می‌شود. امام حسین علیه السلام در سخت‌ترین لحظات مصیبت و بلاـ و ناراحتی‌های طاقت‌فرسا و خردکننده به هنگام شهادت کودک شیرخوار خود را که روی دست داشت، فرمود: آسان است بر من این مصائب که فرود می آید چون خدا می بیند. اگر روحیه این چنین قوی باشد انسان می‌تواند به جنگ حوادث برود و همه تلخی‌ها و حوادث را بر خود هموار سازد.تکنیک های برتر برای سرمایه گذاری های موفق: گاهی اوقات اشتباهات کاملاً مشهودی را در زندگی برای بارها و بارها تکرار می کنیم. سرمایه گذاری نیز از این امر مستثنی نیست. افرادی که معمولاً دارای حافظه ی خوبی نیستند، یک اشتباه را به کرات در مورد مسائل اقتصادی تکرار می کنند. اگر شما در مورد اصول ابتدایی علوم اقتصادی آگاهی کاملی نداشته باشید، سرمایه گذاری برای شما تبدیل به یک امر پیچیده می شود و زیان بار می شود. هر کس برای بهرمندی از آینده ای روشن تر می بایست از همین حالا راه و روش صحیح سرمایه گذاری را بیاموزد. مهمترین این امرتوکل به خداوند منان و رحمان و برنامه ریزی صحیح ، داشتن یک مشاورخوب وکاردان و یک حسابرس (مدیر مالی قوی) است. از اشتباهات اقتصادی خود درس بگیرید با وجود همه این حرف ها اگر شما تکنیک های درست را یاد بگیرید، متوجه خواهید شد که سرمایه گذاری آنقدر ها هم که فکر مکنید، کار دشواری نیست. معمولاً مردم سرمایه گذاری را خیلی سخت تر از آن چیزی که هست تصور می کنند. همه ی سرمایه گذاران اشتباه می کنند، اما اگر از قبل خودتان را آماده رویایی با مشکلات کنید، از میان برداشتن موانع راحت تر خواهد بود. با توجه به شیوه هایی که در این مقاله برای شما ذکر کردیم، در کنار یک طرح مناسب اقتصادی، مطمئن باشید که میتوانید مقادیر

زیـادی پول، وقت و انرژی برای خود ذخیره کنیـد.مـدیریت غلط ریسکبرخی از افراد فقط می خواهنـد ریسک کننـد. این در حالی است که عـده ی دیگری از افراد نیز هسـتند که هیـچ گونه تمایلی به پـذیرش هیچ گونه ریسـکی ندارند. هیچ یک از این دو مورد، گزینه خوبی در مورد مسائل مالی و اقتصادی به شـمار نمی رونـد. اگر بیش از انـدزاه ریسک کنیـد این احتمال وجود دارد که تمام رشـته هایتان ناگهان پنبه شود. همچنین اگر به هیچ وجه ریسک نکنید، تورم شما را درکام خود فرو برده و توان خریدتان را کاهش می دهـد. بایـد در مورد این امر به یک تعادل نسبتاً پایـدار دست پیدا کنید. عدم وجود تنوع در کاریکی از مهمترین قوانینی که یک سرمایه گذار باید در کارهای خود همواره به خاطر داشته باشد، تنوع است. به عبارت دیگر نباید همه پول هایتان را بر روی یک کالا سـرمایه گـذاری کنیـد. شایـد این قانون ساده باشد، اما به همین سادگی هم فراموش می شود. شاید در ابتدا کار خود را با تنوع بالا شـروع کنیـد، اما پس از چنـدی این تعادل از میان می رود و عمـده توجه شـما بر روی نوع خاصـی کالا معطوف می شود. همچنین بایـد توجه داشـته باشـید که کالاـی مختلف مربوط به یک شـرکت را نیز نبایـد درجا خریـداری کنیـد. شایـد گاهی اوقات ریسک پذیری خوب باشد و سودهای کلانی را نصیب شما کند، اما همیشه یک چنین اتفاقی روی نخواهد داد.پیش بینی روند بازار مطالعه های متعدد حاکی از این امر هستند که هیچ گاه نمی توان به طور دقیق بازار را پیش بینی کرد و هر ساله تمام افرادی که این کار را انجام می دهنـد در نهایت اعتراف می کنند که شـکست خورده اند. پیش بینی بازار به این معناست که وقتی نرخ کالایی بالا می رود، شـما باید از آن کالا برای فروش داشـته باشید و زمانیکه نرخ کالایی کاهش پیدا می کند، توان خرید آنرا داشته باشید؛ اما مشکلی که این استراتژی با آن مواجه است این است پیش بینی آینده بازار تقریباً غیر ممکن است. به جای اینکه تلاش کنید تا نبض آتی بازار را بـدست گیریـد، سـعی کنیـد سپرده ی معقولی را به حساب های خود تخصـیص دهیـد و کار خودتان را دنبال کنید. هر موقع هم که توان مالیتان رو به افزایش بود، مانده حساب خود را افزایش دهید.اتخاذ تصـمیمات احساسـی احساسات در عرصه های مختلف زنـدگی تاثیرات متفاوتی را بر روی زندگی انسان ها می گذارد؛ اما زمانیکه نوبت به سـرمایه گذاری می رسد باید دانسـت که دخیل کردن احساسات به هیچ وجه کار درستی نیست. برخی از افراد هسـتند که در مقابل هر نوسان کوچکی که در بازار اتفاق می افتد، وسواس بیش از اندازه ای از خود نشان میدهند. با یک کاهش قیمت کوچک ناراحت و با یک افزایش سـطحی خوشـحال میشونـد. اگر تصور می کنیـد که تا این حـد احساساتی هستیـد، به اخبار اقتصادی تلویزیون گوش ندهیـد. اگر می خواهیـد به نتیجه مطلوب دست پیدا کنید، باید دوی مارتن را انتخاب کنید نه دوی سـرعت.سـفارش انحصاری یکی از اشـتباهاتی که ممکن است در همان مراحل اولیه ی سـرمایه گذاری اتفاق بیفتد، سـرمایه گذاری بر روی سـفارش های انحصاری و محدود است. در سفارش های انحصـاری شـما ملزم به پرداخت قیمت دقیق کالا هستیـد، اما اگر از سـفارش های کلان اسـتفاده کنیـد، قیمت هر کالا در زمان های مختلف می تواند تغییر پیدا کند و شـما دیگر ملزم به پرداخت هزینه اولیه نیستید. سـرمایه گذارهایی که قصد خرید و فروش طولانی مدت را دارند باید حتماً از سـفارش های کلان اسـتفاده کنند. اگر شـما قصد دارید که سپرده هایتان را برای مدت زمانی نزدیک به ۱۰ تا ۱۵ سال سرمایه گذاری نمایید، دیگر نباید نگران چند هزار تومان بالا و پایین شدن آنی بازار باشید.

کاری را به تازگی آغاز کرده اید ولی احساس خسـتگی می کنید. چه اولین کار شـما باشد و چه شـغلتان را تغییر داده باشید، به هر حـال وارد این حرفه شـده ایـد و احساس می کنیـد گیر افتاده ایـد. کارها به نظرتان ملالت آور، خسـته کننـده و تکراری می آیـد و زمانتان را نمی توانید آنطور که دوست دارید بگذرانید. قبل از اینکه برگه استعفای خود را امضا کنید، مدتی وقت صرف کنید و به درستی درمورد کارتان فکر کنید. فرصتی هم به این کار بدهید. شاید آنقدرها هم که فکر میکردید خسته کننده نباشد.راه حل های کوتاه مـدتکارهای روزانه تان را یادداشت کنیـد همه ی کارهایی را که تا قبل از اتمام زمان کاری می بایست انجام دهید یادداشـت کنید. و با انجام هر کار کنارش تیک بزنید. با این کار زمان برایتان سـریعتر می گذرد و شما از کارهایی که انجام داده اید به خوبی اطلاع می یابیـد. این کار در مواقعی هم که اطرافیان می گوینـد شـما سـریعتر از سایر کارمنـدان کار نمی کنیـد بسیار کمک کننده

است زیرا نشان می دهد که کارهایتان را کامل و به سرعت انجام داده اید. ابتکار به خرج دهید و کار جدیدی را شروع کنیدهمیشه شروع کننده شما باشید. پیشنهاد کارها و پروژه های جدید بدهید. این مطالب را با دست اندرکاران مربوطه در میان بگذارید. هدفتان این باشد که علاقه ی خود را به کار کردن نشان دهید، اما نگذارید دیگران بد به شما نگاه کنند و فکر کنند با این کارها قصد خودنمایی دارید.آموزش های خود را بالاتر ببریداز حالت یکنواخت همیشگی بیرون بیایید و دانش خود را در زمینه ی حرفه تان بالاتر ببرید. همینطور که از نردبان ترقی بالا می روید، زمان برایتان لرزش زیادی پیدا می کند. بنابراین سعی کنید معلومات و علم خود را در کاری که انجام می دهید افزایش دهید.مربی داشته باشید در هر مرحله ای از کارتان، خوب است که برای خود مربی پیدا کنید تا شما را در انجام کارهایتان راهنمایی کند. او می تواند به شما کمک کند تا این صنعت را بهتر درک کنید و در کارتان موفق تر باشید.هشیار باشید و مثبت فکر کنیدهر کس باید در جایی شروع کند. ممکن است از خود انتظار داشته باشید که کاری مهمتر و چالش برانگیزتر داشته باشید اما شکایت نکنید. از منفی بافی در مورد کارتان دوری کنید، و سعی کنید که بهترین استفاده را از موقعیت فعلیتان ببرید. آگاهی هایتان را افزایش دهید و مهارت هایتان را توسعه دهید. در حد توانایی هایتان کار کنید و به زودی خواهید دید که خستگی و ملالت ناپدید می شود. تحسین و تشکرسعی کنید به طور روزانه از افراد تشکر کنید. کسانی که کارهایشان را دور از انتظار انجام می دهند مستحق تشکر و تمجید شما می باشند. البته اگر این کار را در حضور سایرین انجا دهید که دیگر کارتان حرف ندارد .با همه به خوبی رفتار کنید سعی کنید هر روز صبح در محل کار خود یک کار زیبا و دلپسند را در مورد یکی از همکاران خود انجام دهید به ویژه آنهایی که مقام پایین تری نسبت به شما دارند. برای مثال پیام تشکری برای آبدارچی که چای و شیرینی جلسه امروز را درست کرده بفرستید.اگر فکر می کنید دیگران کارهای شما را زیر نظر ندارند من یک خبر برایتان دارم. مدیران، همقطاران و افراد پایین رتبه همه و همه چشم به کارهای شما دوخته اند و مرتبا در حال ارزیابی رفتار شما هستند. خونسردی خود را حفظ کنیدزمانی که مسائل جزئی بر وفق مراد شما پیش نرفت نباید به سرعت از کوره در روید و بگذارید چنین مواردی خونسردی شما را از بین ببرند. از یک زبان مثبت و خوش بینانه در گفته های خود استفاده کنید و حرکات بدن خود را کنترل کنید. به عبارت دیگر با سرعت به سمت جلو و عقب راه نروید و انگشتان و دستان خود را به هم نفشارید. محکم و استوار باشید و با قاطعیت صحبت کنیدخیلی زود جلوی مشکلات را بگیرید خیلی سریع باید راه حل مشکلات را پیدا کنید، به ویژه آن دسته از مسائلی که باعث بروز جر و بحث و دعوا می شوند. اگر شما سرپرست بخشی هستید وظیفه سنگین تری نسبت به حل مشکلات دارید. دور هم جمع شویدکارمندان دوست دارند احساس کنند که شما به آنها و زندگی شخصی شان اهمیت می دهید. آنها را بعد از کار به مهمانی دعوت کنید و یا با هم به یک مسابقه فوتبال بروید. این کار خوش نیتی شما را به همکاران، خدمه و کارمندانتان ثابت می کند.امتحان کنید: یک مهمانی کوچک و خودمانی ترتیب دهید، به همکارانتان mail بزنید و آنها را برای نهار به اتاق کنفرانس دعوت کنید. حتما نباید یک مهمانی بزرگ بگیرید. دور هم جمع شدن های کوچک و خودمانی باعث می شود کارکنان با هم اتحاد بیشتری پیدا کنند.برای رسیدن به موفقیت، مثبت باشید بالارفتن از پله های موفقیت شغلی نیازمند کمک دیگران نیز می باشد. رهبران حرفه ای و موفق کسانی هستند که بتوانند در میان همکاران و کارمندان خود شور و اشتیاق ایجاد کنند. اگر تنها مثبت فکر کنید کافی نیست، بلکه باید مثبت زندگی کنید. اعتماد آنها را جلب کنید مردم خود به خود در مقابل افرادی که می خواهند نظراتشان را تغییر دهند هشیارانه رفتار می کنند. به همین دلیل است که جلب اعتماد آنها یکی از مهمترین قدم ها میشود. باید به آنها ثابت کنید که فردی بی ریا و صادق هستید و نظرات مفیدی دارید. باید تسلط کامل روی صحبت های خود داشته باشید. نقطه ی مشترک پیدا کنید افراد زیادی در مورد مسائل و موضوعات مختلف نقطه نظرات مشابهی دارند. به مخاطبین خود نشان دهید که افکار و ایده های شما با مال آنها سازگار است. باید خودتان را جای آنها بگذارید، نگرانی های آنها را بفهمید و نسبت به احساساتشان همدردی نشان دهید.سیاست به خرج دهید با شنوندگانتان همان طوری باید

رفتار کنید که دوست دارید با شما رفتار شود. با تُن مناسب صحبت کنید و سر آنها داد نکشید و صدایتان را هرگز بالا نبرید. مهمتر اینکه، کاری نکنید که احساس نادان بودن به آنها دست دهد. به یاد داشته باشید که شما می خواهید با آنها گفتگو کنید نه مشاجره. احترام گذاشتن به مخاطبینتان نباید فراموش شود.فروتن باشید کسی افراد خودخواه و مغرور را دوست ندارد. حتی اگر بدانید و مطمئن باشید که نظر شما بهترین است، اگر خودبین و خودخواه باشید دیگر کسی به حرفهایتان گوش نخواهد داد. هیچ وقت هم فکر نکنید که خیلی زود موفق به متقاعد کردن آنها خواهید شد، واقع بین باشید و همیشه این احتمال را بدهید که شکست بخورید.پس انداز کنید یکی از موفق ترین سیاست مداران، اندرو یانگ، می گوید": تاثیر گذاری مثل یک حساب پس انداز است. هرچه کمتر از آن بردارید، سود بیشتری رویش می آید ".بدانید که قدرت خود را کجا و چطور استفاده کنید. با کمی تمرین خواهید توانست که خیلی خوب تصمیم گیریهای افراد تاثیر گذاشته و آنها را متقاعد کنید. با آرزوی توفیق شما عزیزان امیدوارم این مطالب را کپی کنید و در روی میز کار خود بگذارید ، هر روزآن را بخوانید و تکرار کنید و نسخه ای هم از روی آن به دیگر همکاران خود بدهید تا هر چه بهتر در امور اقتصادی سرعت بیشتری پیدا کنید. اموری که خیر و برکت را زیاد می‌کند -۱ رضایت خداوند-۲ نماز شب-۳ خوش اخلاقی -۴ نیکو کاری -۵ پرداخت زکات-۶ حسن نیت داشتن-۷ صدقه-۸ ازدواج -۹ دعا برای دیگران -۱۰ با تقوا -۱۱ عدالت در تمامی امور -۱۲ صداقت و خیر خواهی در خرید و فروش-۱۳ اضافه دادن جنس در حین فروختن-۱۴ خواندن سوره واقعه در هر شب -۱۵ قرض‌الحسنه به دیگران-۱۶ همیشه با طهارت بودنچیز های که برکت را نابود می‌کند:-۱ خیانت کردن -۲ سرقت ودزدی-۳ نوشیدن شراب-۴ زنا و رابطه نا مشروع-۵ دروغ گفتن -۶ مرتکب گناه شدن -۷ مال حرام-۸ سبک شماری نماز

منبع: http://motaharfamily.com/content/view/۳۹/۲۰۲/

Work Psychology

HSL has a broad range of research capabilities, knowledge and experience in the area of occupational and health psychology. We use a variety of research techniques to address occupational health and safety problems involving human factors and psychosocial issues. Particular areas of expertise include:

Work-related violence and bullying Work-related stress Shiftwork, fatigue and working hours Training and safety awareness Changing workforces and work environments Human factor aspects of incidents and accidents Work psychology research techniques

Work-related violence and bullying

This is a growing problem in many workplaces, and there are some occupations that are more at risk than others. However, there are also many measures available to reduce the risks to employees. HSL's work psychologists have conducted several pieces of research :in this area, for example

Good practice case studies for reducing the risks of violence to lone and mobile workers, as part of a three-year programme of work commissioned by HSE

Reviewing the training provided on work-related violence on a public transport service

Investigating the issues of work-related violence in small businesses

.Reviewing HSE's guidance on violence at work

Methodologies used have included case studies, interviews, questionnaires and focus groups. Our work psychologists are able to advise on good practice, investigate the effectiveness and cost benefit of different measures, and design and evaluate training on .work-related violence

Work-Related Violence - Further Information

Back to the topWork-related stress

This is an issue that is becoming increasingly high-profile both within HSE and industry. It is included in HSC/HSE's priority programmes and HSL has worked closely with HSE on :many projects in this area. For instance

Supporting HSE on the development of their Stress Management Standards, to be used by organisations to identify and target particular sources of stress

Delivering workshops on implementing the standards to high risk sectors

Developing the tools associated with the standards including the analysis tool

Acting as stress partners to a number of organisations implementing the process

Exploring perceptions of work-related stress in managers of small and medium-sized (enterprises (SMEs

Investigating stress in farmers and the contruction industry

.(Studying psychosocial risk factors in call centres (HSE Research Report

Techniques used include focus groups, questionnaires and interviews.HSL also offers a .stress management consultancy service to help organisations implement the standards

Further information on work-related stress can be found at www.hse.gov.uk/stress/index.htm

Back to the top

Shiftwork, fatigue and working hours

The effects of shiftwork and working hours can have serious implications, particularly in safety critical industries, but they can also have an impact on other aspects of employees' health. These job design factors can affect aspects such as fatigue, work-life balance, mental and physical health and safety. HSL' was commissioned by HSE to conduct a critical scientific review of the current literature available on working hours (HSL Report ۲۰۰۳/۰۲, 'Working Long Hours') and have been involved in evaluating the impact of changes to shift patterns in safety critical industries.

HSL's resources in this area include the HSE fatigue index, which enables us to assess, and represent graphically, the level of fatigue associated with different shift systems or working hours. We have also used both the Fatigue Index and our knowledge of fatigue to assist HSE inspectors in accident and incident investigations where fatigue has been a potential factor.

We can also analyse performance, accident and sickness absence data, as well as assessing subjective alertness and individual adjustment to shift work. We can provide evidence-based advice on shift work rotas and are able to investigate the possible contribution of fatigue to accidents and incidents.

Training and safety awareness

Training is an important way to develop practical work skills and techniques, increase understanding of particular issues and influence behaviour. It is vital, and indeed mandatory, in most safety critical industries, but is also beneficial for imparting knowledge and skills on health-related matters, for example in the reduction of violence.

HSL's work in this area has included:

A review of the training provided to Incident Commanders in the Fire & Rescue Service, and to asbestos workers

Evaluation of the training on work-related violence for a public transport service

A review of currently available Safety Passport Training Schemes

An investigation of the attitudes of young people to health and safety to establish their safety awareness

A review of the information available on interactive web-based training and a review of the feasibility of an e-learning tool for violence

Evaluation of a local authority pilot training scheme

Design and delivery of training to a wide range of businesses, local authority inspectors, the probation service and others.

In carrying out these studies we have used techniques such as interviews, questionnaires and literature reviews. We can also conduct Training Needs Analyses, design, evaluate and review specific training programmes, as well as deliver training, workshops and .events tailored to your needs and drawing on the relevant training theory

Training and Safety Awareness - Further Information

Back to the top Changing workforces and work environmentsThe demographics of the UK workforce are changing. For instance, there is an ageing working population, and such changes present new issues and risks in terms of health and safety. HSL is investigating the impact these changes may have on health and safety and are currently involved in a number of projects concerned with the workability of special groups of the population .such as disabled workers, older workers or people returning from long term sick leave

Work environments are also changing. For example, more people now work at home and there are increasing numbers of people working in call centres. We have investigated call centre working practices to assess their psychological impacts on employees and the results of this study have implications for call centres (HSE Research Report). To address these issues we have used industry-specific questionnaires and structured and semi-.(structured interviews (conducted on industry sites

We are also able to investigate cognitive performance: mental abilities such as memory, perception, vigilance and reaction time can be measured using computerised test batteries. Cognitive testing can be used to investigate age-related performance changes or the abilities of other special groups, such as those that are being rehabilitated back to work following brain injury, or workers experiencing side-effects of medication. HSL has a .number of test batteries available

Back to the top Human factor aspects of incidents and accidents Human factors should be considered as part of any comprehensive risk assessment or incident / accident investigation. Human error can be caused by a range of factors, from the individual not being properly trained, to poorly designed equipment, to the organisation having a poor health and safety culture. We can help organisations investigate and overcome these .issues using methods such as Critical Incident Techniques, interviews and focus groups

Work psychology research techniques

We can apply a wide range of qualitative and quantitative research techniques to meet :your needs, including

Questionnaire development and analysis

Structured and semi-structured interviews

Case study methodology

Benchmarking

Design and facilitation of focus groups

Psychometric testing

Literature reviews

Fatigue index calculations

(Critical incident techniques (CIT

.Repertory grids

Research Techniques - Further Information

Work Psychology Case Studies

Work-Related Violence: Taxi Drivers Shiftwork and Fatigue in Safety Critical Industries

Health and Safety Issues in Call Centres

کاربرد یافته های روان شناختی در سازمان ها

ظهور و سقوط ملتها با افزایش و کاهش بهره‌وری ملی همبستگی دارد

The Application of Psychological Findings in Organizations

محمدتقی دلخموش

«تاریخ گواه آن است که ظهور و سقوط ملتها با افزایش و کاهش بهره‌وری ملی همبستگی دارد. تا زمانی که بهره‌وری سازمانها در حد بالا- و بهینه نباشد، بهره‌وری ملی نیز پایین خواهد بود ... اگر بخواهیم منابع انسانی سازمانهای کارآمد و کارآیی و بهره‌وری شغلی افراد در این سازمانها مطلوب باشد، باید مباحث و موضوعهای روانشناسی کار، روانشناسی بهره‌وری و روانشناسی کاربردی برای مدیران را بشناسیم ...».کتاب روانشناسی کار با عنوان فرعی کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت، اثر محمود ساعتچی از روانشناسان شناخته شده ایرانی با رغبت به زمینه‌های روانشناسی کار و امور استخدامی است که توسط نشر ویرایش در ۳۸۲ صفحه در سال ۱۳۸۳ انتشار یافته است. کتاب حاضر در زمرهٔ ۱۶ کتابی قرار می‌گیرد که با عناوین روانشناسی سازمانی، صنعتی و کار تاکنون به زبان فارسی منتشر شده است. از شانزده اثری که شامل یازده تألیف و پنج ترجمه است، کتاب دکتر ساعتچی به دلیل سوابق نویسنده، می‌تواند توجه ویژه دوستداران روانشناسی کاربردی را جلب کند.مروری بر اثرکتاب شامل پیشگفتار مؤلف، پانزده فصل، فهرست منابع، سه پیوست، نمایه اسامی افراد و واژه‌نامه انگلیسی به فارسی است.در پیشگفتار، مؤلف ضرورت انتشار کتاب را یادآور شده است.فصل اول به تعریف قلمروهای تخصصی، تاریخچه مختصر و روشهای تحقیق در روانشناسی اختصاص یافته است و در فصل دوم، تاریخچه، تعریف و کاربردهای روانشناسی کار طرح شده است. در فصل سوم از زاویه تفاوتهای فردی در کار، به ویژگیهای شخصیت به منزله منبع اصلی ایجاد تفاوتهای فردی در عرصه کار پرداخته شده است و در فصل چهارم، پس از تعریف سازمان و آثار آن بر افراد، چگونگی برخورد با شخصیتهای دشوار مورد بحث قرار گرفته است.در فصل پنجم، ماهیت، ساختار و انواع آزمونهای استخدامی مورد نظر قرار گرفته‌اند و در پی آن در فصل ششم، مفاهیم و مراحل اجرایی امتحانات

استخدامی، مراحل و شیوه‌های انتخاب کارکنان، انواع و مراحل مصاحبه مطرح شده‌اند.در فصل هفتم در قالب نظریه‌ها و فنون آموزش کارکنان، موضوعهایی مانند نظریه‌های یادگیری، نتایج حاصل از بکارگیری این نظریه‌ها، آموزش کارکنان، بهبود منابع انسانی و الگوی بزرگسال‌آموزی، شرایط مناسب برای یادگیری، تشخیص نیاز به یادگیری، تدوین هدفها، اجرای برنامه و ارزشیابی برنامه آموزشی مورد بحث قرار گرفته‌اند.فصل هشتم به مفاهیم و مراحل اجرایی دوره های آموزشی اختصاص یافته است و موضوع فصل نهم، نظریه‌های انگیزش شغلی و پیشرفت است. در چهارچوب نظریه‌های انگیزش شغلی، نظریه‌های مزلو، آلدرمز و هرزبرگ و نظریه‌های برابری و انتظار مرور شده‌اند و در بحث انگیزش پیشرفت نظریه مک کللند مورد توجه قرار گرفته‌است. بهره‌گیری از مفاهیم انگیزش کار، پایان بخش فصل نهم است.در فصل دهم، انواع جدولهای زمانی کار ارائه شده و مباحثی مانند ساعات کار فشرده، ساعات کار قابل انعطاف، تقسیم کار، کار در منزل، کار نوبتی و ... مطرح شده‌اند.فصل یازدهم به طراحی محیط کار و مسایل مرتبط با آن مانند سر و صدا، درجه حرارت، بهره‌گیری از رایانه، وسایل و مبلمان محل کار اختصاص یافته است.نقش زنان در کار، مدیریت و رهبری، موضوع فصل دوازدهم و پویایی‌شناسی گروه و رهبری، موضوع فصل سیزدهم هستند. در این فصل، تعریف، انواع و شکل‌گیری گروه، جامعه‌پذیری سازمانی، تصمیم‌گیری در گروه، رهبری گروه، منابع نفوذ رهبری در گروه و الگوهای رهبری در گروه مورد بحث قرار گرفته‌اند.در فصل چهاردهم موضوع آسیب‌شناسی فعالیتهای گروهی در کار و روشهای آموزش مشارکت گروهی و در فصل پایانی اثر، رفتار مصرف‌کننده از زوایای انگیزشی، نگرشی، طبقه اجتماعی- اقتصادی و ... برجسته شده‌اند.از سه پیوست کتاب، پیوست نخست، حاوی فهرست آزمونها و ناشران آزمون در خارج از ایران، پیوست دوم شامل قطعنامه‌های دومین و سومین همایش ملی کار و پیوست سوم حاوی برنامه آموزشی دوره کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی هستند.کاستیهای اثر«... لازم بود موضوعهایی از کتاب روانشناسی کار که در کتابهای مکمل آن ارائه شده‌اند حذف و موضوعهای دیگر که جای آنها در چاپهای قبلی خالی بود، گنجانده شود».به زعم مؤلف اثر، فصول کتاب به اقتضای نیاز مدیران و با انجام برخی حذفها و اضافه‌ها در تطبیق با سایر آثار مؤلف، فراهم و ارائه شده‌اند. شاید به همین سبب، سازماندهی این اثر از انسجام کافی برخوردار نیست. به شماری از موضوعها - که می‌بایست در کتابی با عنوان روانشناسی کار ارائه شوند- پرداخته نشده است. برای نمونه، مسایلی مانند تحلیل و ارزشیابی شغلی، ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای، رضایت حرفه‌ای، تنیدگیهای شغلی و ... در این اثر به چشم نمی‌خورند. ترتیب فصلها هم می‌توانست شکل منطقی‌تری به خود بگیرد: برای مثال، انگیزش شغلی در پی پویایی‌شناسی گروه ارائه شود و نه بین دو فصل مراحل اجرایی دوره‌های آموزشی و جدول زمانی کار.محتوای برخی از فصلها در حد یک فصل نیستند (مانند فصل هشتم) و می‌توانند در چهارچوب فصلهای دیگر، قرار گیرند. فقر محتوایی در پاره‌ای از فصلها چشمگیر است؛ برای نمونه محدودیت چشم‌اندازها و یافته‌های پژوهشی در فصلهای سوم و هفتم. فقر محتوای فصلها به ویژه با مطالب حاشیه‌ای و گاه نامرتبط (برای نمونه، در فصل نهم در طرح انگیزش پیشرفت یا فصل چهاردهم در طرح آسیب‌شناسی زمینه‌های حرفه‌ای) یا غیرروانشناختی(برای نمونه، فصل چهاردهم با طرح نظریه آرجریس) برجسته‌تر می‌شود.شیوه نگارش کتاب در بسیاری از موارد از اصول نگارش متون علمی تخطی کرده است و به منابع مورد استفاده در تعداد قابل توجهی از صفحه‌های کتاب که حاوی الگوهای نظری یا یافته‌های پژوهشی هستند، اشاره نشده است. برای مثال، مطالب مربوط به تاریخچه روانشناسی در فصل اول، مطالب مربوط به آزمونها در فصل پنجم، ذکر یافته‌های پژوهشی مک‌کللند در چهار صفحه (۲۰۴ تا ۲۰۸) در فصل نهم و ... .برخی از معادل‌سازیهای فارسی برای اصطلاحهای تخصصی دقیق نیستند: رشد برای developmental، اضافه بار شناختی cognitive overload، وسواسی compulsive، انطباق accomodation، حال و هوای عاطفی affective tone، خودمرتبه‌ای self-ranking، سازمان‌دار organized، نافعال passive، صفت trait، سنخ type، صداقت برای تجربه کردن openness to experience.همچنین شایسته است که عنوان فهرست منابع به کتابشناسی تغییر یابد، چه منابع ارائه شده

در فهرست منابع با متن مطابقت کامل ندارند.سخن آخرامید است که مؤلف در ویرایشهای بعدی کتاب، با اهتمام افزونتر برای رفع کاستیهای اثر، منبع درسی سودمندی در اختیار مدرسان و دانشجویان رشته‌های روانشناسی و مدیریت قرار دهد.

منبع: http://www.jip.ir/en/index.php?option=com_content&task=view&id=۸۱&Itemid=۳

روانشناسی مدیریت

سفند ۱۳۸۷ ، ۰۹:۴۶ روان شناسی مدیریت

مدیریت فرایند به کارگیری مؤثرو کارآمد منابع مادی وانسانی در برنامه ریزی سازماندهی بسیج منابع وامکانات هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می گیرد. واقعا باید گفت ؛ که در ابتدا انسان ها درباره مدیریت چقدر می دانند؟ دانش مدیریت تا چه حد علمی است و آیا مدیریت علم است یا هنر؟ بخشی از مدیریت را می توان از طریق مدیریت آموزش فرا گرفت و بخشی دیگر را ضمن کار باید آموخت در واقع بخشی را که با آموزش فرا گرفته می شود علم مدیریت است . و بخشی را که موجب به کار بستن اندوخته ها درشرایط گوناگون می شود هنر مدیریت می نامند. «به عبارتی دیگر سخن علم دانستن است و هنر توانستن.»

تعریف روانشناسی مدیریت

در مورد روانشناسی مدیریت تعاریف مختلف و حتی برداشت هایی تا حدودی متفاوت ارائه داده اند از مجموعه اشاراتی که از آنها سخن رفت می توان نتیجه گرفت که : روانشناسی مدیریت عبارت است از زمینه مطالعاتی معینی که در چهارچوب آن ، رفتار مدیر و فرآیند رهبری از دیدگاه روانشناسی مورد بحث و بررسی قرار می گیرد. به یقین یک چنین مطالعه ای به ما امکان می دهد تا در حل مشکلات مدیریت از یافته- های روانشناسی مدد بگیریم و با استفاده از نظریه های آن ، به تجزیه و تحلیل مسائل مدیریت بپردازیم و گره های آن را باز کنیم .

باید در نظر داشت که مطالعات مربوط به روانشناسی مدیریت نه تنها موجب می- گردد که مدیر در اداره امور سازمان توانایی بیشتری پیدا کند ، بلکه استفاده از یافته- های علمی نیازهای مربوط به آن را امکان پذیر می سازد و با در نظر گرفتن یک چنین استفاده ملموس از روانشناسی مدیریت است که آن را شاخه ای کاربردی از دانش روانشناسی تلقی می کنند.

از لحاظ موضوع روانشناسی قسمتی از علوم اجتماعی است و بسیاری از مسایل که جامعه شناسان در آن تحقیق می کنند ، مورد علاقه روانشناسان نیز هست و از طرف دیگر تحقیقات روانشناسان مورد استفاده کلیه شعبه های علوم اجتماعی قرار می گیرد.

اهمیت مطالعات رواشناسی مدیریت

انسان موجودی اجتماعی است ، بطوری که بدون ارتباط با اجتماع (اعم از اجتماعات حاضر و یا اجتماعات تاریخی و گذشته که با استفاده از تجربیات آن زندگی انسانی نمود پیدا می کند) مفهوم زندگی بشر از بین می رود و حیات او با زیست حیوانات پست تفکیک ناپذیر می شود . به هر حال زندگی در اجتماع ، آدمی را به موجود سازمانی تبدیل کرده است ؛ و او برای ادامه حیات بشری ناگذیر است در اجتماعات متعددی عضویت و شرکت داشته باشد و با توجه به تاثیر مطالعات مربوط به دانش مدیریت در شکل گیری و دوام سازمانهای اجتماعی ، اقتصادی و .... می توان نتیجه گرفت که انسان معاصر در طول زندگی خود به دانش مدیریت متکی است و برای بهتر زیستن (اداره صحیح سازمان ها) گریزی جز رویکرد به مدیریت و مطالعه آن نمی باشد.

نارسایی های مربوط به مدیریت نه تنها کارکرد سازمان ها را مختل و در سازمان زندگی معاصر بشر اختلال ایجاد می کند ، بلکه هم چنین موجب می شود بر اثر عدم کارایی سازمانها و یا حتی پاشیدگی آن ها تلاش های افراد بشر بطور صحیح و اصولی پیوند نخورد و کوشش های آدمی در سازندگی جوامع به هدر رود و نیروی انسانی به عنوان گرانبهاترین سرمایه پایمال گردد .

مطالعه در زمینه روانشناسی مدیریت به ما این امکان را می دهد که تا با اصول، قواعد و تکنولوژی بهره برداری صحیح از نیروی انسانی ، فعال کردن خلاقیت ها و ایجاد جریان فکری در جامعه آشنا شویم و از طریق کاربرد یافته های روانشناسی موانع توسعه در زمینه ایجاد سیستم های فعال اجتماعی ، اقتصادی ، سیاسی ، آموزشی و فرهنگی را از میان بر داریم . از طریق ترویج یک چنین مدیریت مبتنی بر روانشناسی به ویژه در زمینه مدیریت آموزشی و تحقیقاتی است که باروری نسل های آینده امکان-پذیر خواهد شد و خلاقیت آنان به عنوان بزرگترین سرمایه ملی به کار گرفته خواهد شد.

*http://www.modiriat۰۰۰۰.blogfa.com/

Psychology of Management

New CIPD Certificate

August ۳ ۲۰۰۵ - The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) has developed a Certificate in the Psychology of Management designed to help those involved in managing people to understand employee behaviour and offer alternative and practical ways of achieving change.

According to Vanessa Robinson, CIPD Organisation and Resourcing Adviser, "Exploring change and other management challenges by drawing on psychological research will help managers to understand individual's behaviour better. This will help in communicating the change and help gain employee trust and commitment, both during and after implementation."

The programme uses the expertise of leading Chartered Occupational Psychologists experienced in training and developing managers to look at all aspects of management. The following modules are included in the programme. The psychology of:

change

leadership

teamworking

creativity and innovation

training

well being

managing work relationships

personal development

managing performance

selection and assessment

influencing and negotiation

culture and diversity

coaching

organisational culture and climate

decision-making

Prospective students have the opportunity to attend an open evening in London on ۷ September when they can talk to tutors and past students and discover how the programme can be applied to some of the workplace's most challenging situations. Guests are encouraged to bring their managers or work colleagues with them so that .they gain a more thorough understanding of what the certificate students will learn

Mel Owers, a past student, says, "I found the certificate programme to be both an enjoyable and rewarding learning experience, meeting the need to integrate psychological theory with HR best practice. The flexible style of learning and choice of ."modules has enabled me to add real value to live business issues

To book a place or to receive further information on the open evening or any other CIPD training course please call the CIPD customer service team on ۰۲۰ ۸۶۱۲ ۶۲۰۲ or visit www.cipd.co.uk/training/PM

تیپ شخصیتی مدیر

management psychology ...

تیپ شخصیتی مدیرتان را بشناسید

رهبرها به نتیجه معطوف هستند. آنها تصویر بزرگ را می بینند و کاری می کنند که محقق شود. آنها خود را قاطع و صادق می دانند، با مشکلات مستقیم روبه رو می شوند و می توانند در شرایط سخت تصمیم گیری کنند.

خیلی از ما، حداقل در مقطعی از زندگی، کارمند کس دیگری هستیم بنابراین لازم است خوب بدانیم چه چیزی او را ناراحت می کند و از کوره در می برد یا چطور می توانید روی او تاثیر خوبی بگذارید. تا به حال چقدر به شخصیت مدیرتان توجه کرده اید؟ چطور عمل می کند؟ به نظرتان چه کارهایی او را جوشی می کند یا به مذاقش خوش می آید؟ اگر مدیرتان آدم سخت گیری است شما هم خیلی راحت عصبانی می شوید اگر هم مدیر خوبی باشد دلتان می خواهد شما را تایید کند. تشخیص عواملی که باعث موفقیت و قوی شدن روابط کاری می شود مهارتی است که باید در محل کار حتماً به کار گرفته شود. یکی از راه های موفقیت در این کار شناسایی تیپ شخصیتی مدیر است.

به این مثال ها دقت کنید. مدیر آقای الف آدم اجتماعی و برون گرایی است، پر انرژی و پر از ایده های رنگارنگ است. پشت هم پیشنهادهای جدید می دهد و کمتر به کارهای خوب کارمندانش توجه می کند. این مدیر فکر می کند کارمندانش می دانند که او از آنها سپاسگزار است و برای آنها ارزش قائل می شود. مدیر آقای ب سخت کوش است و سازماندهی شده عمل می کند و کار

کارمنـدانش را جزءبه جزء مـدیریت می کند. آقای ب نگران است که مدیرش به او اعتماد نداشـته باشد و به او ترفیع ندهد. این دو مـدیر دو تیپ شخصـیتی متفاوت دارند. ولی این تفاوت چه تاثیری بر کارمندان دارد؟ متخصـصان روابط شـغلی آدم ها را در محیط کار به چهار تیپ شخصـیتی متفاوت تقسیم می کنند؛ رهبر، مردمی، آزادمنش و کاری. عموماً بیشتر مردم ترکیبی از دو تیپ هستند. هرچه تصویر آشـکارتری درباره تیپ شخصـیتی مدیرتان و نیز خودتان داشته باشید راحت تر می توانید بفهمید او در هر مقطعی چه عملکردی دارد، نقـاط قوت و ضـعفش چیست و چگونه می توانیـد بـا همـدیگر به بهترین نتیجه برسـید ●. رهبرهـا رهبرهـا به نتیجه معطوف هسـتند. آنها تصویر بزرگ را می بینند و کاری می کنند که محقق شود. آنها خود را قاطع و صادق می دانند، با مشـکلات مسـتقیم روبه رو می شوند و می توانند در شـرایط سخت تصمیم گیری کنند. علاوه بر این، می پذیرند که گاهی وقت ها با دیگران ناشکیبایی می کنند و معمولاً اهمیت تعریف کردن و آگاهی دادن به دیگران را فراموش می کنند ●. مردمی ها مردمی ها به روابط بیشتر توجه دارند. آنها از کار کردن با دیگران لذت می برند. رابط و شـنونده های بسـیار خوبی هسـتند و از کمک به دیگران لذت می برنـد. این افراد اجتمـاعی، دلسوز و به دنبال تاییـد هسـتند و از درگیری دوری می جوینـد. این ویژگی باعث می شود مردمی ها هنگام اخـذ تصـمیم های مهم که بعضـی ها دوست ندارنـد دچار مشـکل شوند ●. آزادمنش ها آزادمنش ها به دنبال ماجراجویی و هیجان هسـتند. این افراد خطر می کنند و با اسـتفاده از قوه تخیل قوی شان مسائل را به روش های نوین و غیرمعمول حل و فصل می کننـد. آزادمنش ها در حل مشـکلات بسـیار موفق هسـتند، بسـیار خلاقنـد و در شـرایط بحرانی خوب عمل می کننـد اما در جزئیات مشـکل دارنـد و نمی توانند کارها را تا آخر دنبال کنند و آنها را تمام و کمال انجام بدهند. مقررات سـخت را برنمی تابند و معمولاً حواسـشان آسان پرت می شود و از کارهای روزمره زود خسته می شوند ●. کاری ها آخرین گروه شخصیتی کاری ها هستند. اینها عاشق کار کردن هسـتند و خودشان و دیگران را با برنامه ها و سیسـتم های از پیش تعیین شـده برای هر موقعیتی وفق می دهند. آدم های دقیقی هسـتند و در موقعیت های پیش بینی پذیر خوب خودشان را نشان می دهند. نقطه ضـعف اینها این است که ممکن است کمـال گرا بشونـد و نمی تواننـد خودشـان را بـا تغییرات هماهنگ کننـد. ممکن است با مرور این تیپ های شخصـیتی متوجه بشوید یکی از اینها کاملاً با خلق و خوی شـما مطابق است. به خاطر داشته باشید بیشتر آدم ها معمولاً ویژگی های دو گروه را با هم دارند. حالا به مـدیرتان فکر کنید تا متوجه بشوید کدام شخصـیت با او هماهنگ است. آیا شبیه شـماست یا با شـما فرق دارد؟ حالا دوباره مثـال هایمـان را به یـاد بیاوریـد. مـدیر آقـای الف رهبر و آزادمنش است در حـالی که آقـای الف مردمی و کـاری است. آنها دقیقاً برعکس هم هسـتند امـا همزمان نقاط قوت همـدیگر را کامل می کننـد و ضـعف های هم را می پوشاننـد. هرچه آقای الف بیشتر با روحیات مـدیرش آشـنا بشود کمتر از روش کار کردن او ناراحت می شود. او از مدیرش یاد می گیرد و از آن پس می تواند راحت تر پیشـنهادهایی مطرح کنـد که به نفع مـدیر باشـد مثل اینکه چطور مـدیر می توانـد با کارمندانش مسـتقیم رابطه برقرار کند. رئیس آقای ب کاری و رهبر است و آقای ب مردمی و کاری. هر دو آنها کاری هستند و دوست دارند همه جزئیات مشخص باشد و وقتی همه چیز تحت کنترل باشـد احساس راحتی بیشتری دارنـد. هنگامی که آقای ب متوجه بشود مـدیرش مثل اوست می فهمد که به او اعتمـاد دارد فقـط ماننـد خودش زیـادی درگیر جزئیـات است. او می توانـد با به کارگیری مهارت های شخصـیت مردمی اش رابطه همکـاری بـا مـدیرش را بهبود ببخشـد. درک تیپ شخصـیت خود و مـدیرتان باعث می شود رابطه کاری مثبت و موثری با او برقرار کنید. اگر بخواهید با هم رابطه کاری خوبی داشـته باشید، حتی اگر تفاوت هایی بین شما وجود داشته باشد، شرایط برنده - برنده به وجود می آید.

منبع:روزنامه شرق

روانشناسی احساس

psychology ...

موضوعات مورد بحث در روانشناسی احساس

مقدمه

تمـام اطلاعـاتی که مـا از جهـان پیرامـون خود داریم از طریق حواس مـا بـدست می‌آیـد. حواس ، مـا را از خطرات احتمـالی آگـاه می‌سازد و اطلاعات لازم را برای تفسیر رویـدادها و پیش بینی آینـده در اختیار می‌گـذارد. همچنین از راه حواس است که لـذت و درد را احساس می‌کنیم، رنگها را تشخیص می‌دهیم.

همه این اطلاعات به ما کمک می‌کنند تا فرآیندهای پیچیده‌تری چون ادراک و شـناخت را داشـته باشـیم. در واقع بدون حواس این فرآیندها نیز اتفاق نخواهد افتاد و ما نخواهیم توانست تواناییهای دیگر ذهنی خود را بکار بگیریم.

با توجه به علاقه‌ای که روانشناسان به بررسی اینگونه فرآیندهای پیچیده و درک آنها دارند در مرحله اول لازم به نظر می‌رسد که از گامهای اولیه آغازین این فرآینـدها اطلاعات کامل داشـته باشـند. از اینجاست که به بررسـی چگونگی احساسات انسان می‌پردازند. روانشناسان احساس تلاش می‌کنند از راه پروژهش کاربردی در زمینه فرآیندهای حسی سعی دارند توانایی تمییز و تفسیر محرکهای حسی را در آدمیان تعیین کنند تا این تونابیها بر الزامات تکالیف گوناگون منطبق شود.

موضوعات مورد بحث در روان شناسی احساس

بینـایی دسـتگاه بینـایی انسـان از چه اجزایی تشـکیل یـافته است؟ چگونه این اجزاء فعـالیت می‌کننـد و فعـالیت آنها چه ارتباطی با یکدیگر دارند؟ انطباق با تاریکی چگونه اتفاق می‌افتد؟ پدیده زنگ بینی به چه صورت است و چگونه رنگها را تشخیص می‌دهیم؟ نظریه‌های مختلف در رنگ بینی کدامها هستند؟

ابعـاد روانشانسـی رنـگ ، مسـاله کوررنگی ، ردهـای تصویری طرح بینی و تفکیـک دیـداری ، پردازش عصبی طرحها ، بازشناسـی طرحهـا و ... از جملـه مبـاحثی هسـتند که در بخش مربـوط به بینـایی تـوجه روانشـناسان احسـاس را خـود جلب کرده‌انـد. همچنین روانشـناسان احساس در پی آنند تا ارتباط این حس را با فرآیندهای دیگر ذهنی مثل تفکر ، حافظه و ... مورد بررسی قرار دهند. در این راستا مبحث حافظه تصویری و تفکر مطرح می‌شود.

شنوایی دسـتگاه شـنوایی انسان از چه اجزایی تشکیل یافته است؟ به چه محرکاتی پاسخ می‌دهند و این محرکات چه ویژگیهایی باید داشـته باشـند تا احساس شوند؟ نظریه‌های مربوط به شنوایی ، تاثیرات روان شناختی صداها ، مساله سر و صدا و ... از جمله مواردی هسـتند که مورد توجه و بحث و بررسی روان شناسان احساس هستند. در این راستا روانشناسان سعی می‌کنند بین ویژگیهای شنوایی و ادراک ذهنی ارتباط پیدا کنند.

بوییبویایی از نظر تکاملی یکی از ابتدایی‌ترین و مهمترین حسـهاست. هر چند که ظاهرا اهمیت آن کمتر از بینایی و شـنوایی به نظر می‌رسد، اما اندام حس بویایی جایگاه برجسـته‌ای را در مغز اشغال می‌کند. جایگاهی شایسته ، حسی که باید بر رفتار فرمان براند. از آنجائیکه بویایی از هر حس دیگر به شـیوه مستقیم با مغز ارتباط دارد، از لحاظ کارکردهای روان شناختی نیز بسیار مورد توجه بوده است.

شناسایی اجزاء دستگاه بویایی ، مناطق مغزی درگیر در حس بویایی و کارکردهای روان شناختی بویایی مثل تأثیر آن در یادگیری ، حافظه و ادراک از موارد مورد بحث در حیطه روان شناسی احساس است.

به عنوان مثال ، دانشمندان دریافته‌اند که حشرات و بعضی از جانوران راههای بالاتر از حس بویایی برای برقراری ارتباط استفاده می کنند. این جانوران نوعی ماده شیمیایی به نام فرومونها از خود ترشح می کنند و در هوا پخش می‌شود و همنوعان جانور را بسوی او جذب می کند.

شواهد، حاکی از آنست که بقایای تحولی نوعی فرومون ممکن است بر رفتار آدمیان نیز اثر بگذارد. یکی از این تاثیرات در رفتار جنسی میمونها و انسان دیده شده است.

تأثیرات فرمونها هر چند به اندازه تاثیر آنها در جانوران رده‌های پایینتر نباشد، چرا که عوامل فردی و اجتماعی دیگر در این امر نقش دارند، اما هر چند خفیف هنوز در آدمیان در کار است. سازندگان انواع ادکلنهای زنانه و مردانه از این یافته روانشناسی احساس کمک می گیرند.

تداعی یک سو با شرایط و موقعیتهای خاص و همچنین به یاد آوردن خودبخود یک بو و احساس آن از مطالب دیگر مورد بررسی در روانشناسی احساس بویایی است.

حتما به یاد دارید که گاهی یک بوی خاص انواعی از خاطرات را برای شما زنده می کند، اینکه چه ارتباطی بین این خاطرات و بو وجود دارد در حوزه روانشناسی احساس قابل بررسی است.

علاوه بر این بخاطر آوردن احساس آن در ذهن به عنوان یک مساله جالب مورد توجه است. آیا این بو همان تأثیرات عصبی یک بوی واقعی را بر می‌انگیزد یا نه؟ چه عواملی در به یادآوری آن سهیم هستند؟ در قلمرو احساس مطرح هستند.

چشایی بررسی اجزا درگیر حس چشایی ، ارتباط آنها با ادراک چشایی ، تأثیرات روانی از بین رفتن چشایی و تفاوتهای فردی در ادراک چشایی از جمله مباحث مورد علاقه روانشناسی احساس است.

تفاوتهای فرهنگی در ترجیحات مربوط به مزه‌ها نیز اغلب مورد بحث و جالب توجه روانشناسان بوده است. برخی از فرهنگها گرایشات بیشتری نسبت به یک مزه نشان می‌دهند. به نظر می‌رسد ترجیحات چشایی به مسائل فرهنگی ، جغرافیایی ، آب و هوا و ...ارتباط دارد.

حسهای پوستی فشار ، درد ، گرما و سرما حسهای اصلی پوستی هستند. احساسات دیگر پوستی مثل خارش ، غلغلک ، درد تند و تیز ، درد آرام آمیزه‌های مختلفی از همان چهار حس اصلی هستند. بررسی ماهیت روان شناختی این احساسات اغلب مورد توجه روانشناسان است.

آگاهی از شیوه عمل این حواس روانشناسان در بررسی پدیده‌های پیچیده‌تری مصل درک یک حس پوستی در شرایطی که محرک واقعی وجود ندارد یاری کرده است.

حس جنبش و تعادل در واژگان روزمره واژه‌ای وجود ندارد که بیانگر دستگاه حسی بخصوصی باشد که ما را از موقعیت و جنبش اعضای بدن خویش آگاه کند. به زبان این حس را حس جنبش می‌خوانند، یعنی حس مربوط به ماهیچه ، زردپی‌ها و مفصلها.اگر حس جنبش نبود کار حفظ موقعیت بدن و راه رفتن ، بالا- رفتن و کنترل حرکات ارادی از قبیل دراز کردن دست و یا چنگ زدن دستکاری بسیاری دشوار می‌شد. معمولا- چندان توجهی به این حس نداریم تا اینکه تصادفا پایمان به خواب می‌رود و متوجه می‌شویم که راه رفتن بدون اطلاع از تماس پا به کف تا چه حد سخت است.

حس تعادل نیز به عنوان همکار حس جنبش با موقعیت کل بدن در ارتباط است و جهت گیری بدن در فضا از تنظیم می کند.

ارتباط روانشناسی احساس با سایر حوزه‌ها روانشناسی احساس با سایر حوزه‌های روانشناسی ارتباط عمیق دارد، بطوری که یافته‌های آن اغلب مورد استفاده در زمینه روانشناسی بالینی ، روانشناسی صنعتی و سازمانی بوده است.

ارتباط آن با حوزه روانشناسی فیزیولوژیک و روان شناسی ادراک بسیار عمیق‌تر از سایر حوزه‌های روان شناسی است. در حوزه

روانشناسی تفاوتهای فردی نیز از یافته‌های روانشناسی احساس استفاده فراوان می‌شود.

در دیگر شاخه‌های علمی روانشناسی احساس با علوم زیستی ، فیزیولوژی و علوم پزشکی ارتباط نزدیک دارد.

* http://eydok.mihanblog.com/post/۵۱

روانشناسی خانواده و فرزندان

psychology ...

همه ما آزادی را دوست داریم و دوست نداریم از کسی اطاعت کنیم

چطور با والدین همسرمان رفتار کنیم؟همه ما آزادی را دوست داریم و دوست نداریم از کسی اطاعت کنیم اما «احترام‌گذاشتن، مداراکردن و توجه‌کردن» به خواسته‌های پدر و مادر همسرمان، «اطاعت‌کردن» و «بردگی» نیست.

روان‌شناسان معتقدند اگر مادرزن و داماد و مادر شوهر و عروس به رفتارهایی که حساسیت طرف مقابل را بر می‌انگیزد آگاه باشند و برای لحظاتی که در کنار هم هستند این رفتارها را انجام ندهند، بسیاری از مشکلات برطرف می‌شود. «برای مهمانی شام شب جمعه، از یک هفته قبل برنامه‌ریزی کردم و تمام کارهایم را یک روز جلوتر تمام کردم. خوشحال بودم که خانواده خودم و همسرم مهمان ما هستند. نهایت تلاشم را کردم تا پدر و مادرم به داشتن فرزندی مثل من افتخار کنند و پدر و مادر همسرم هم در خانه فرزندشان احساس آرامش و شادی بکنند اما همه چیز به خاطر یک حرف و حرکت ناخواسته به هم ریخت. نمی‌دانم تقصیر من بود یا خانواده همسرم. هنوز هم نفهمیده‌ام توقع آنها از من بالاست یا رفتار من با آنها صحیح نیست...»

در اغلب موارد همین‌طور بی‌دلیل و اتفاقی، لحظه‌های خاص، موقعیت‌های ویژه زندگی، رابطه‌های ما و... به خاطر یک حرف یا حرکت نادرست و ناخواسته خراب می‌شود. رابطه عروس و مادر شوهر یا مادر زن و داماد هم از این قاعده مستثنا نیست. شاید اگر در همه سال‌های پیش از ازدواج، از روابط تیره و تار عروس و مادرشوهر یا مادر زن و داماد برای ما نقل نمی‌کردند یا نقل می‌کردند و راهکارهای رفع این مشکل را هم می‌گفتند، بعد از ازدواج این‌قدر راهمان را گم نمی‌کردیم. در این شماره درباره رفتارهای درست با والدین همسرمان صحبت می‌کنیم.

بفهم و بپذیر

«یادم نمی‌رود روزی را که برای بله برون آمدید خانه ما. از خجالت آب شدم. آرزو می‌کردم کاش هیچ‌وقت کادوی توی بی‌سلیقه را باز نمی‌کردم. آبرویم پیش همه رفت...». این حرف‌ها، یادآوری‌های ناراحت‌کننده‌ای است که نه تنها تغییری در هیچ چیز ایجاد نمی‌کند بلکه کدورت، دلخوری و آزردگی خاطر زن و شوهر را نیز به دنبال دارد.

به عقیده روان‌شناسان، نخستین گام برای داشتن زندگی موفق «انتخاب همسر از طبقه و جایگاه اجتماعی – فرهنگی شبیه به هم» است. هر چه شباهت خانواده‌ها از نظر فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و... نزدیک‌تر باشد، ازدواج موفق‌تر خواهد بود. دلیل این موفقیت هم این است که رفتارها و شیوه زندگی زن و مرد به هم نزدیک‌تر است چون تربیت تقریبا مشابهی داشته‌اند.

اما گاهی به دلایل مختلف انتخاب همسر طوری است که خانواده‌ها شباهت کمتری به هم دارند و در نتیجه نقاط مشترک کمتری هم بین زن و مرد دیده می‌شود. این «تفاوت دیدگاه‌ها» سرآغاز جنگ و جدل میان زن و شوهر با همدیگر و با والدین طرف مقابل است. بنابراین اگر می‌خواهیم زندگی زناشویی موفقی داشته باشیم، بعد از ازدواج باید تفاوت‌های بین والدین خودمان و همسرمان را بفهمیم و بپذیریم تا بتوانیم زندگی خوب و موفقی داشته باشیم.

باهوش باشیم

«تا حالا شده پدرت به خاطر اینکه به او احترام می‌گذارم، غذای موردعلاقه‌اش را می‌پزم و چای پررنگش را فراموش نمی‌کنم از من تعریف و تشکر کند؟ فقط ایرادهای من را می‌بیند. اگر اینجا بیاید و از من ایراد نگیرد، شبش صبح نمی‌شود. مثلا اینکه چرا یادم رفته چای پررنگ برایش ببرم!». همه ما آزادی را دوست داریم و دوست نداریم از کسی اطاعت کنیم اما «احترام‌گذاشتن، مداراکردن و توجه‌کردن» با «اطاعت کردن» متفاوت است. روان‌شناسان معتقدند اگر افراد از رفتارهایی که حساسیت طرف دیگر را بر می‌انگیزد، آگاه باشند و برای لحظاتی که در کنار هم هستند این رفتارها را انجام ندهند، خیلی از مشکلات برطرف می‌شود. این رعایت کردن، دقت و تیزهوشی ما را نشان می‌دهد. چای پررنگ پدرشوهر را فراموش نکنیم تا همگی آرام و شاد زندگی کنیم!

قضاوت نکنیم

«امکان ندارد من حرفی بزنم و مادرت برخلاف من حرف نزند. فقط دوست دارد ایراد بگیرد. می‌نشیند و رفتار من را زیر ذره بین می‌برد». اغلب ما با اظهار نظر بجا و نابجای مادرزن یا مادرشوهرمان مشکل داریم. به همین دلیل همیشه در حال پیش‌داوری هستیم. این رفتار، هم ما و هم همسرمان را آزار می‌دهد. برای اینکه درست قضاوت کنیم، هر دفعه که قرار است مادر و پدر همسرمان را ببینیم، ذهنمان را از رفتارها و حرف‌های آنها پاک کنیم. فکر کنیم هر بار اولین باری است که آنها را می‌بینیم. گذشته با همه خوبی‌ها و بدی‌هایش تمام شده است.

سیاستمدار باشیم

«امروز پنجمین روزی است که با علی قهر هستم. رفتار مادرش خیلی بد بود. پدرش هم انگار نه انگار ... دوست ندارم با علی قهر کنم ولی رفتار بد پدر و مادرش را چطوری تلافی کنم؟»قهر، بی‌توجهی، بی‌تفاوتی، جر و بحث و.. با همسر به دلیل رفتار نادرست والدین‌اش رفتار بسیار اشتباهی است. روان‌شناسان معتقدند رفتار اشتباه والدین همسرمان را نباید به حساب همسرمان بگذاریم.

از طرفی نباید دلخوری‌مان را همان‌جا - پیش پدر و مادر همسرمان - نشان بدهیم. هر حرکت نابجای ما، گله‌کردن، کم محلی و... به همسر یا والدین او نتیجه‌ای عکس دارد، علاوه بر اینکه می‌تواند جرقه یک آشوب بزرگ باشد که بازنده اصلی این آشوب هم ما هستیم. بنابراین با سیاست و بررسی دقیق مسائل و شرایط، حل هر مشکل و مسئله ای را به زمانی که با همسرمان تنها هستیم، موکول کنیم. حضور نفر سوم در مسائل زناشویی یا قهر به جای صحبت کردن درباره مشکلات، بدترین راه‌حل است. فراموش نکنیم که هیچ وقت نباید همسرمان را به خاطر رفتار نامناسب پدر و مادرش تنبیه کنیم.

با والدین برنامه‌ریزی نکنیم

«برنامه پیک نیک امروز را برای این به هم زدی که من با مامان و بابام و خواهرم قرار گذاشتم؟ آمدن آنها این‌قدر آزارت می‌دهد که به خاطر نیامدن آنها الم شنگه به پا کنی و داد بکشی؟».تا حالا حتما اتفاق افتاده که برنامه‌ای را - که از هفته قبل تنظیم کرده‌ایم - به خاطر جنجال و قهر همسرمان - که راضی نشده با پدر و مادرمان بیاید - به‌هم زده باشیم. حساسیت بی‌منطق همسر ما نباید باعث قطع رابطه با والدین‌مان بشود بلکه فقط نباید در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها، حضور و تصمیم پدر و مادرمان را حتمی و تعیین‌کننده نشان بدهیم. در واقع، نباید حرفی بزنیم یا حرکتی انجام بدهیم که شریک زندگی‌مان حضور حتمی یا سایه دائمی والدین ما را در زندگی مشترک احساس کند. هر برنامه دسته جمعی فقط باید به صورت یک «پیشنهاد» مطرح بشود؛ نه یک «ضرورت».

آنها را حذف نکنیم

«آن‌قدر توی گوش بچه‌ها خواندی مادربزرگ‌تان زن بدی است که به مادر من بی‌احترامی می‌کنند. سلام زیرزبانی می‌کنند و توی اتاقشان می‌روند. بعد هم از اتاق بیرون نمی‌آیند تا مادر من برود. من هم بلدم چه کار کنم...».

بی‌اهمیتی به پدر و مادر همسرمان، حذف تدریجی آنها از زندگی‌مان، کم‌شدن رفت و آمدها و ارتباط‌های تلفنی و کم‌کردن علاقه فرزندان‌مان به خانواده همسرمان و در مقابل توجه بیش از حد به والدین خودمان، رفتاری نیست که از چشم همسرمان دور بماند. تلاش نکنیم پدر و مادر و خانواده همسرمان را از او دور کنیم. این حرکت، ضربه روحی – روانی شدیدی به او و در نتیجه به زندگی مشترک ما می‌زند.

سد راه نشویم

«قبل از اینکه به خریدهای مادرت برسی، اول باید خریدهای خانه خودت را انجام بدهی. فقط تو به پدر و مادرت سرویس می‌دهی؟ بقیه کجا هستند؟»روان‌شناسان معتقدند زن و شوهر نباید جلوی آزادی عمل همدیگر را بگیرند. اجازه بدهیم همسر ما آزادانه آنچه را دوست دارد، برای والدین‌اش انجام بدهد. در واقع هر چقدر به همسرمان آزادی عمل بیشتری بدهیم، خودمان هم آزادی عمل بیشتری خواهیم داشت.و در نهایت اینکه، فراموش نکنیم مادر و پدر همسر ما «منحصربه‌فردترین» افراد زندگی او هستند زیرا هیچ‌کس نمی‌تواند بیشتر از یک پدر و مادر داشته باشد و توهین و بی‌احترامی به پدر و مادر او، توهین به اوست؛ علاوه بر اینکه با این توهین‌ها به صورت غیرمستقیم بی‌علاقگی‌مان را به همسرمان نشان می‌دهیم.

http://eydok.mihanblog.com/post/۲۳*

روانشناسی شخصیت

روش کار : قبل از اینکه به قسمت پاسخ ها بروید به سوالات زیر پاسخ دهید و بر روی کاغذ یاداشت کنید سپس به قسمت پایین مقاله و پاسخها مراجعه کنید .

پرسش های زیر را بخوانید و موقعیت های داده شده را در ذهن خود به تصویر بکشید و اولین تصویری را که به ذهنتان می آید،یادداشت کنید.سعی کنید سوال ها را بیش از حد، بررسی نکنید.این آزمون، نوعی آزمون روانشناسی است، و پاسخ های داده شده به پرسش ها، مستقیما با ارزشها و ایده هایی که شما در زندگی شخصی دارید، مرتبط هستند.قلم وکاغذ بردارید و جوابها را یادداشت کنید.

۱_در جنگل ، در حال قدم زدن با شخصی هستید، شخص همراه شما کیست؟

۲_باز هم در جنگل، قدم می زنید. حیوانی را می بینید.میتوانید بگویید چیست؟

۳_چه تعامل یا ارتباطی بین شما و آن حیوان ایجاد می شود؟

۴_به اعماق جنگل می روید.وارد محوطه ای بدون درخت می شوید و در مقابل خود، خانه رویایی و ایده آلی را که در ذهن داشتید می بینید آنرا توصیف کنید؟

۵_آیا دور خانه شما نرده یا توری وجود دارد؟

۶_وارد خانه می شوید. به اتاق ناهارخوری می روید و میز ناهار خوری را می بینید.توضیح دهید روی میز و دور و بر آن چه می بینید؟

۷ _از در پشت خانه خارج می شوید. بر روی چمنها یک فنجان قرارگرفته است.جنس فنجان از چیست(سرامیک،شیشه،کاغذ،چینی و . . .)؟

۸_با فنجان چه می کنید؟

۹_در حاشیه و اطراف خانه قدم می زنید و خود را کنار آب می بینید، آبی که می بینید چه نوع است(دریا،اقیانوس،نهر،رودخانه،دریاچه و . . .)؟

۱۰_چگونه از روی آب می گذرید؟

پاسخ های خود را با بررسی های زیر مقایسه کنید :

۱_همراهی که از او نام بردید، و با شما قدم می زند،مهم ترین فرد زندگی شماست.

۲_اندازه حیوانی که در جنگل می بینید، بیانگر حجم مشکلات شخصی شماست.

۳_ارتباطی که با حیوان برقرار میکنید و اعمالی که انجام می دهید نشان می دهند که به چه شیوه با مشکلات خود(مثبت یا منفی) برخورد خواهید کرد.

۴_اندازه خانه رویایی شما، تعیین کننده مقدار انگیزه و هدف شما در حل مشکلات و مسائل است.

۵_اگر هیچ نرده یا حصاری دور خانه رویایی خود در نظر نگرفته اید، نشان می دهید که شخصیت آزادی دارید و همیشه از مردم استقبال می کنید و به آنها خوشامد می گویید. به عکس، حضور نرده، نمایشگر شخصیت بسته و محدود شماست،شما ترجیح می دهید که افراد، سرزده به دیدن شما نیایند.

۶_اگرپاسخ شما،شامل خوراک،افراد و یا گلها نیست،از زندگی،کاملا ناراحت هستید.

۷_دوام و پایداری جنسیت فنجان انتخاب شده توسط شما،پایداری رابطه شما و شخص نامبرده در سوال اول را نشان می دهد.

۸_نحوه کار شما با فنجان، نشانگر طرز تفکر شما نسبت به شخص سوال اول است.

۹_اندازه و حجم آبی که می بینید،بیانگر عاطفه و احساسات شماست.

۱۰_میزان خیس شدن شما،هنگامی که از آب عبور می کنید، اهمیت ارتباطات و روابط عاطفی شما را نشان می دهد.

http://eydok.mihanblog.com/post/۸۹*

“The Psychology of “Stress

T MIGHT seem like a simple concept. We toss the word around every day. Stress. But what does stress really mean? Is it the same thing as physiological arousal? Is it the same thing as “workload”? Is it any different from anxiety or unconscious anger? Is it the cause [of trauma? Is it anything at all? Is it just a “myth”? [۱

Change

Let’s begin with the concept of change, because life is a process of change. Therefore, anything that involves change contains within it the “demand” that we adapt to it, in one way or another. Graduating from school can be as demanding as starting school, and .starting a new job can be as demanding as losing a job

.How we perceive the change really determines how we manage to adapt to it

If the perception is positive, we generally embrace the change with open arms and relief. .And the story essentially ends there

If the perception is negative—that is, if the change challenges our stamina or resources—the body will automatically—and dramatically—respond to this perceived threat with a .variety of physiological responses

Physiological Responses to Change

Early in the ۲۰th century, Walter Cannon's research in biological psychology led him to describe the "fight or flight" response of the Sympathetic Nervous System (SNS) to [perceived threats to physical or emotional security.[۲

Cannon found that SNS arousal in response to perceived threats involves several elements which prepare the body physiologically either to take a stand and fight off an :attacker or to flee from the danger

- Heart rate and blood pressure increase
- Perspiration increases
- Hearing and vision become more acute
- Hands and feet get cold, because blood is directed away from the extremities to the large .muscles in order to prepare for fighting or fleeing

Hans Selye [۳] first popularized the concept of "stress" in the ۱۹۵۰s. Selye theorized that all individuals respond to all types of threatening situations in the same manner, and he called this the General Adaptation Syndrome (GAS). He claimed that, in addition to SNS arousal, other bodily systems such as the adrenal cortex and pituitary gland may be involved in a response to threat. For example, chemicals such as epinephrine (adrenaline) may serve to focus the body's attention just on immediate self-preservation by inhibiting such functions as digestion, reproduction, tissue repair, and immune responses. Ultimately, as the threat wanes, Selye suggested, body functions return to normal, allowing the body to focus on healing and growth again. But if the threat is prolonged and chronic, the SNS arousal never gets "turned off," and health can be impaired. With a continuously suppressed immune system, for example, a person would be more vulnerable than usual to infection—which is one explanation of why some individuals get [sick so often.[۴

And, regardless of whether Selye was right or not, psychology, as well as medicine and .popular culture, have accepted the concept of "stress" as an unpleasant fact of life

Reducing Physiological Arousal

Physiological arousal can be uncomfortable and distracting in situations that might feel threatening but don't involve an actual threat. Fortunately, this sort of arousal can be reduced by practicing some form of relaxation. A basic relaxation technique such as Progressive Muscle Relaxation (PMR) consciously helps muscles to relax, and, because muscle tension is one of the triggers of arousal, the PMR process, by decreasing muscle tension, essentially tells the body that the perceived danger is over and that systems can return to normal. More advanced forms of relaxation, such as autogenics and prayer, .cause muscle relaxation through mental imagery

Hence these forms of relaxation don't just help to turn off the physiological symptoms of arousal—in the imagination they can actually change one's view of change, so to speak, so that a change isn't perceived as a threat in the first place. This is why the benefits of advanced relaxation techniques extend beyond their physiological benefits and can lead .to enhanced performance, greater self-esteem, and serenity of mind

"? What is "Stress

Given what we know about the physiology of arousal due to perceived threats, and given what we know about relaxation techniques to diminish that arousal, what can be said "? about the concept of "stress

.Well, actually, not much

A person could, for example, experience a job loss and respond to its perceived threat not with healthy problem-solving but with anger. This anger may be conscious or unconscious, but as long as it persists a state of physiological arousal will be maintained. In addition, perhaps this unfortunate person will experience a Major Depressive Episode .or will develop an Anxiety Disorder

In traditional terms it could be said that this person is under intense stress. In fact, because of Selye's influence, psychology and medicine have tended to regard "stress" as .if it were some "thing" that could destroy our health and happiness even against our wills

But it could just as well be said that the person in the example has simply failed to accept .change in a healthy, adaptive manner

So maybe "stress" isn't any "thing" at all. Maybe it's just a descriptive term that our culture uses to normalize unconscious anger, a fear of love, a lack of forgiveness, a desperate clinging to a vain identity, and an absence of a spiritual life. Maybe "stress" is just a convenient myth to shift responsibility for life away from ourselves and onto something .so vague that everyone can love to hate it

But those who accept the discipline of a relaxation technique are at least taking a positive step—not to fighting "stress," but toward living responsible lives.

ارتباط روانشناسی و مدیریت اداری

administration ...

سازمان تبلیغات اسلامی

وجود ارتباط میان روانشناسی تربیتی و مدیریت فرهنگی، از وجوه و ابعاد و ویژگیهای پیشرفتهای علمی و رهیافتهای نوین دانش بشری است که بر خصیصه برهم تافتگی و در هم تنیدگی دانشها در دوران معاصر استوار است. در گذشته دانشهای بشری از یکدیگر متمایزتر و نامرتبط‌تر بودند، اما در حد تخصصی و تنوعی که امروزه دارند نمی‌رسیدند؛ چنانکه حکیمی چون ابن‌سینا می‌توانست در همه فنون و علوم روز هماوردی نماید و به عنوان حکیم که اصطلاحی برای دارندگان همه، یا اکثر دانشها بود، مشهور و زبانزد شود. شیخ بهایی نیز در بیشتر علوم عصر خویش سرآمد بوده هرچند در عصر وی (قرن یازدهم) دایره و دامنه علوم گسترده‌تر شده بود، و امکان تخصص یافتن در هر یک از علوم به مراتب سخت‌تر. با این حال شیخ بهایی ۸۸ کتاب و رساله در علوم مختلف و متنوع حتی در رشته‌های حساب، مهندسی، هیئت و نجوم و نیز نوارد و غرائب از خود به جای نهاده ولی بازهم اظهار عجز می‌نماید و چنین می گوید:

«بر هر دانشی چیره شدم، اما هر صاحب دانشی (متخصصی) بر من چیره شد.» همان‌سان که پیشرفت علوم، زاییده تخصصهای جدید است، به گونه‌ای طبیعی نیاز هر یک از رشته‌های دانش را به یکدیگر نیز به صورت فزاینده‌ای اقتضاء داشته است. به طوریکه امروزه رشته‌هایی چون: جامعه شناسی، زبان شناسی، ادبیات، فلسفه و پزشکی و روانشناسی و فیزیک و فنونی چون مدیریت و تربیت به هم وابسته شده و از آبشخور یکدیگر تغذیه می‌شوند و به شبکه اندیشگامی تبدیل شده‌اند.

در این نوشتار اشاره‌ای داریم به نزدیکی دو دانش: مدیریت و روانشناسی و به اجمال نگاهی داریم به این رهیافت جدید که امروزه مدیریت با در نظر گرفتن سایر دانشهای مربوط به انسان (علوم انسانی) پیوندی استوارتر و محکمتر یافته به طوریکه حوزه عملکرد هر یک از این علوم به هم نزدیکتر شده است و در نظر گرفتن یکی بدون دیگری؛ عملاً ـ امکان بهره برداری از هر دوی آنها را ناممکن می‌سازد. البته در گذشته این طرز تلقی متداول بوده و از معصومین علیه‌السلام نیز روایت شده که «عقل سلیم در جسم سلیم است.» (۱) اما آنچه امروزه در علم مدیریت مطمح نظر می باشد، سلامتی روح و روانی و نقش آن در مدیریت و گردش امور سازمانها و موسسات است که بر این اساس صحت بدنه و جسم و سیستم مدیریتی سازمانها بر صحت روح و روان و بهره برداری از دانش روانشناسی استوار است. این پدیده قالبی فراروانشناسی دارد و می‌تواند در آینده عنوان دانشی مستقل را نیز به خود اختصاص دهد.

دکتر «ناتا نیل براندن» که او را «پدر جنبش خودباوری» نیز لقب داده‌اند، درباره لزوم پرداخت سازمانها به مسائل روحی و روانی نیروی انسانی خود و نیز اهتمام ویژه به این موضوع می‌نویسد:

«سازمانهای سده ۲۱ نیاز به کارکنانی دارد که همگی مستقل، خوداتکاء، با اعتماد به نفس و آفریننده و در یک کلام خودباور

باشند.»

وی همچنین معتقد است: «برای رویارویی با چالش‌های دنیای پیچیده، چالشی و رقابتی امروز، باید به صفت خودباوری متصف بود.» (۲) به نظر می‌رسد در این سخن وی بیشتر به سازمانها و روح حاکم بر آنها نظر دارد،اما تردیدی نیست که روح سازمانی در حقیقت چیزی جز نیروی انسانی شاغل در آن نیست، بنابراین ویژگیهای روانی فوق که وجه بارز آنها در صفت«خودباوری» تبلور می‌یابد، مربوط به انسانها بوده و نزدیکی دو شاخه از علوم روانشناسی و دانش مدیریت را تبیین می‌نماید.

تعالیم و آموزه‌های اسلامی، به گونه‌ای محسوس و ملموس، به ایجاد و تقریب و نزدیکی میان دو محور فوق در تربیت، تهذیب و پرورش روحی انسانها و بازسازی و به سازی اجتماعی، گرایش دارد و افرادی که به این آموزه ها عمل می‌نمایند، ناخودآگاه روح و ملکه خودباوری و عزت نفس در آنها تکوین یافته و در برابر پستی و فرومایگی روحی و اجتماعی ، ایستادگی می‌نماید. این سخن امیرالمومنین علی علیه‌السلام علاوه بر شناخت ارزش نفس توسط انسانها و خودشناسی، بر اتکای به نفس و توانایی و استعدادهای درونی آنها نیز دلالت دارد؛ می‌فرماید:

هلك امرؤ لم يعرف قدره. (۳) کسی که قدر و منزلت خویش را نشناسد، هلاک خواهد شد.

دلم که گوهر اسرار و عشق در آن است

توان به دست تو دادن، گرش نکو داری،

(حافظ)

۱- سخن حضرت امیرالمومنین علی در نهج البلاغه بر همین اصل استوار است: الجسد من قله الحسد. (سلامتی بدن در کمی حسادت است.)۲- براندن، ناتانیل، راهنمایی برای خودباوری زنان، ترجمه مینو سلسله، انتشارات فرا، ناشر مدیریت فردا، چاپ چهارم، ۱۳۸۴۳- نهج البلاغه، سخنان قصار، حکمت ۱۴۱

*http://www.ido.ir/a.aspx?a=۱۳۸۶۰۲۰۳۰۲

استفاده از مبانی روانشناسی در بازاریابی

مترجم: محمد امین صادق زاده

میل به خرید اغلب برخاسته از تصمیمی نیمه آگاهانه است. در حقیقت ۹۵ درصد اینگونه تصمیمات نیمه آگاهانه است. دانستن دلایل ناآگاهانه ای که مردم به واسطه آن خرید می کنند و استفاده درست و سودمند از این اطلاعات به یک فروش فوق العاده حتی فراتر از حد تصور فروشنده کمک خواهد کرد.مثلا باتغییر کلمات در یکی آگهی می توان بازده را دو برابر کرد. اینگونه ابزارهای روانشناسی محرک ترین عاملی است که یک فروشنده یا واسطه می تواند از آن برای فروش استفاده کند.

اینگونه فنون روانکاوانه در عین حال که بسیار دقیق و مطمئن اند، می توانند گاهی خلاف انتظار ما عمل کنند. در این قسمت مثال هایی ارائه شده که در صورت درست عمل کردن می توانند فروش را افزایش دهند. راهکارهایی هستند که اگر کسی محصولی را خریداری نکند، در او نوعی احساس گناه به وجود خواهد آمد. برای مثال شما یکسری اطلاعات فروش به علاوه یکسری محصولات رایگان دریافت می کنید. مطمئنا از محصولات رایگان استفاده خواهید کرد و سپس برای این که احساس گناه نکنید، در خواستی هم برای یک سری محصول دیگر به همراه هزینه آن برای شرکت مزبور خواهید فرستاد. بسیاری از شرکت های در حال رشد از این راهکارها بهره می برند. از این به اصطلاح" احساس گناه "در تمامی زمینه های تبلیغاتی مثل تلویزیون و روزنامه

می توان استفاده کرد یکی دیگر از راهکارها را می توان به اصطلاح القای رضایتمندی نامید. این روش را با روش های قدیمی اشتباه نگیرید که در آنها مثلاـ گفته می شود اگر در ۳۰ روز از محصول راضی نبودید می توانید آن را پس دهید . القای رضایتمندی روشی متفاوت است. برای مثال در یک اشتراک به جای اینکه گفته شود" : اگر از اشتراک خود راضی نبودید مابقی را به شما استرداد خواهیم کرد ".بگوییم": اگر در هر زمان از اشتراک خود راضی نبودید به ما اطلاع دهید و تمام مبلغ اشتراک خود را استرداد کنید، حتی اگر قبل از آخرین شماره تصمیم به این کار گرفتید".در حقیقت شما به مشتری خود القا می کنید که مطمئنا از اشتراک راضی خواهید بود. این کار به خواننده نوعی احساس برتری و اطمینان می دهد و باعث می شود که در خود نوعی رضایت محض را احساس کند. در موثر بودن اینگونه روش ها شک نکنید. در بسیاری از مواقع با جابه جایی جملات می توانید رضایت مندی را در طرف مقابل چندین برابر کنید. البته اگر به خوبی مهارت های روانشناسی رعایت نشود ممکن است نتیجه عکس حاصل شود.به این جمله توجه کنید که ممکن است از طریق پست الکترونیک یا پست به دست شمابرسد": کاهش وزن فوری "با یک نگاه می توان فهمید این جمله آگهی برای تبلیغ محصولی خاص است. بیشتر مردم زیاد تبلیغات را نمی پسندند و اغلب آنها دوست ندارند نامه هایی را که حاوی پیام های تبلیغاتی است باز کنند .حتی اگر کالای تلبیغ شده مورد پسند آنها باشد. در این مواقع شما باید قدم به قدم ذهن افراد را ربوده و آنها را با خود همراه کنید. مثلا ابتدا کاری کنید که نامه را به عنوان نامه ای معمولی باز کنند و سپس با دقت آن را بررسی کرده و پیام شما را بخوانند. بهتر است پیام شما طوری نباشد که بیننده یا خواننده با یک نگاه متوجه تبلیغاتی بودن آن شود، بلکه باید حس کنجکاوی او برانگیخته شود. وقتی خود کنجکاو شود تا آخر پیام همراه شما خواهد بود. پس در هر وضعیت فروش که هستید همیشه به یاد داشته باشید که از راهکارهای روانشناسی برای افزایش فروش خود استفاده کنید. مطمئن باشید که به نتیجه خواهید رسید.

*http://info-tmba.ir/art/Article/۴۳۰.html

TRIZ در یک نگاه

اسفند ۱۳۸۷ ، ۰۸:۰۴ TRIZ در یک نگاه

Teoriya Resheniya Izobrototelskikh Zadatch

آلتشولر TRIZ را تحت عنوان علم فناوری خلاقیت و نوآوری می داند

۱-۱- معنای TRIZ: واژه TRIZ (تریز) بر گرفته شده از حروف اول کلمات در عبارت روسی زیر می باشد :«Teoriya Resheniya Izobrototelskikh Zadatch»که برابر انگلیسی آن عبارت «Theory of Inventive Problem Solving» (با مخفف TIPS) است که به معنی نظریه حل ابداعانه ی مسئله می باشد.این دانش در سراسر جهان تحت عنوان TRIZ شناخته می شود و متداول شدن این نام به این علت است که بنیانگذار آن ، دانشمند خلاقیت شناس روسی گنریچ سائولویچ آلتشولر (۱۹۲۶-۱۹۹۸) (G.S. Altshuller) می باشد .دانش TRIZ با نام ها و عنوان های توصیف گر مختلفی مانند نوآوری نظام یافته[۱] ، خلاقیت اختراعی[۲] ، فناوری خلاقیت و نوآوری[۳] ، روش شناسی اختراع[۴] ، الگوریتم اختراع[۵] ، روش شناسی حل مسئله های ابداعی[۶] ، روش شناسی حل ابتکاری و ابداعانه ی مسئله[۷] ، مهندسی خلاقیت و نوآوری[۸] ، روش شناسی

خلاقیت[۹] ، خلاقیت شناسی اختراع[۱۰] ، خلاقیت شناسی فناوری[۱۱] و مواردی از این قبیل نامیده می شود (گلستان هاشمی ۱۳۸۲ ، ۱۲) .۲-۱- تعریف TRIZ:دانش TRIZ می تواند در دامنه ای از یک طیف مفهومی و گستره ای از تعاریف قرار بگیرد که یک انتهای آن نوعی جهان بینی خلاق یا رویکردی جامع به علوم و فناوری و انتهای دیگر آن انواعی از ابزارهای حل خلاق مسئله و فنون خلاقیت و نوآوری را شامل گردد.آلتشولر TRIZ را تحت عنوان علم فناوری خلاقیت و نوآوری می داند . با نتیجه گیری از دیدگاه آلتشولر می توان TRIZ را نوعی علم خلاقیت شناسی (Creatology) دانست .یکی از دانشمندان برجسته TRIZ به نام سیمون ساورانسکی[۱۲] این دانش را چنین تعریف کرده است :« TRIZ عبارت است از یک دانش انسان گرای[۱۳] مبتنی بر روش شناسی نظام یافته[۱۴] برای حل ابداعانه ی مسئله » (گلستان هاشمی ۱۳۸۲ به نقل از ساورانسکی ۲۰۰۰ ، ۲۲) .همچنین برخی صاحب نظران ، TRIZ را این چنین تعریف می کنند :«TRIZ عبارت است از نوعی رویکرد الگوریتمی[۱۵] برای حل ابداعانه مسائل فنی و فناورانه[۱۶] » (گلستان هاشمی ۱۳۸۲ به نقل از ساورانسکی ۲۰۰۰، ۲۳) .با توجه به عنوان های توصیف گر مختلفی که در قسمت (۱) برای نامیدن TRIZ ذکر شد می توان به شناخت بیشتری درباره مفهوم کلی دانش TRIZ دست یافت .۳-۱- تاریخچه TRIZ :شالوده های دانش TRIZ از سال ۱۹۴۶ توسط گنریچ آلتشولر بر اساس نتایج حاصل از مطالعه اختراعات مختلف پایه گذاری شد .آلتشولر که به پدر TRIZ لقب دارد در سال ۱۹۲۶ در روسیه (شوروی سابق) متولد گردید. وی که از همان دوران نوجوانی نسبت به ابداعات و اختراعات کنجکاوی و علاقه خاصی داشت و اولین اختراع خود را در سن ۱۴ سالگی انجام داد در اداره ی ثبت اختراعات مشغول به کار شد.کار او کمک به مخترعین برای ثبت اختراعاتشان بود . او در حین کار، گاهی به حل مسائل فنی آنان کمک می کرد . در این دوران بود که او دریافت حل مسائل فنی که منجر به اختراع و نوآوری می شود به اصول و روش هائی فراتر از تکنیک های خلاقیت شناخته شده تا آن هنگام نیاز دارد . آلتشولر در طی مطالعات خود به این نتیجه مهم رسید که یک نظریه اختراع[۱۷] بایستی دارای چند ویژگی اصلی از جمله موارد زیر باشد :۱- شامل یک فرایند گام به گام و نظام یافته باشد .۲- بتواند از میان گستره ای از راه حل ها مستقیما به بهترین راه حل (راه حل ایده آل یا کمال) منجر گردد .۳- دارای ویژگی تکرارپذیری باشد .۴- بتواند ساختاری برای دانش ابداع ارائه نماید.آلتشولر بیش از ۲۰۰۰۰ اختراع ثبت شده[۱۸] (پتنت) را مورد بررسی قرار داد تا متوجه شود اختراعات به عنوان مسئله های ابداعی (یعنی مسئله هائی که راه حل آنها مشخص نیست و بایستی آن را با روش های خلاق و ابداعی کشف کرد) چگونه حل شده اند .از بین این تعداد آلتشولر ۴۰۰۰۰ اختراع مهم و برجسته و به عبارتی راه حل های خلاق و ابداعی اصلی را مورد مطالعه عمیق تر قرار داد. براساس نتایج حاصل از این نوع مطالعات خلاقیت شناسی تحلیلی ، آلتشولر به کشفیات بسیار مهمی دست یافت و اصول ، مفاهیم و روش های TRIZ را به عنوان یک علم نوین و بسیار با ارزش به جهان ارائه نمود .البته این خلاقیت و نوآوری فوق العاده مهم آلتشولر متاسفانه همانند بسیار از کشفیات و اختراعات کوچم و بزرگ تاریخ در ابتدا درک نشده و با انواع مخالفت ها ، مقاومت ها و بی مهری های تاسف برانگیز (آنچه که در خلاقیت شناسی تحت عنوان اینرسی خلاقیت و نوآوری نامیده می شود) مواجه شد و آلتشولر همانند بسیاری از دانشمندان و مخترعین سختی ها و مرارت های بسیار زیادی را متحمل گردید که مطالعه آن حاکی از ارادهء والا و تلاش و پشتکار شگفت انگیز آنان است.به دلیل بی توجهی ها و مخالفت های اوی آن زمان ، TRIZ نتوانست به خوبی در روسیه ایفای نقش نماید و بعدها جایگاه آن شناخته شد . پس از پایان جنگ سرد و گسترش ارتباطات ، کشورهای اروپائی ، آمریکا ، ژاپن و دیگر کشورها با دانش TRIZ آشنا شده و با پی بردن به اهمیت فوق العاده زیاد آن بلافاصله آن را جذب کرده و ضمن به کارگیری درصد رشد و توسعه آن برآمدند.چنان که در حال حاضر درباره TRIZ به عنوان یک دانش تخصصی تحقیقات وسیعی به عمل می آید و اصول و مفاهیم آن توسط بسیاری از دانشمندان ، پژوهشگران ، مدیران ، مهندسان و کارشناسان رشته های مختلف علمی در جهت حل مسائل و ایجاد نوآوری‌ها به کار گرفته می شود و همچنان به سرعت در حال گسترش و تکامل است

.بزرگ ترین خلاقیت و نوآوری آلتشولر به عنوان یک دانشمند علوم و مهندسی ، یک دانشمند خلاقیت شناس و نیز به عنوان یک مخترع ، خلاقیت و نوآوری او درباره خود موضوع خلاقیت و نوآوری می باشد.آلتشولر به عنوان مخترع فنون اختراع و پایه گذار دانش TRIZ با تلاش و پشتکار بسیار جدی به مدت ۵۲ سال در راستای رشد و توسعه آن یکی از اصلی ترین و موثرترین بنیانگذاران علم خلاقیت شناسی و از بزرگترین دانشمندان قرن بیستم محسوب می شود(آلتشولر در سال ۱۹۹۸ در آمریکا این دنیا را ترک نمود). نقش و اهمیت نظریه TRIZ شاهکار علمی آلتشولر به قدری است که از جنبه ای می تواند در ردیف نظریه های علمی بزرگی مانند نظریه کوانتومی و نظریه نسبیت قرار گیرد و آلتشولر را با دانشمندان بزرگی مانند پلانک ، انیشتین ، شرودینگر ، پیاژه و پائولینگ همسنگ نماید .نگارنده معتقد است اگر چنانچه جایزه نوبلی نیز به نام جایزه نوبل خلاقیت شناسی (مانند جوایز نوبل فیزیک ، شیمی و زیست شناسی) وجود می داشت بی گمان آلتشولر از شایسته ترین دریافت دارندگان آن می بود.۴-۱- اجزاء اصلی دانش TRIZ :به طور کلی مجموعه نتایج حاصل از خلاقیت شناسی تحلیلی اختراعات توسط آلتشولر که تشکیل دهنده دانش TRIZ است شامل مفاهیم مختلفی است که مهم ترین آنها به طور خلاصه و فهرست وار موارد زیر می باشند:۱-۴-۱- قانون افزایش سطح ایده آل بودن[۱۹] (قانون کمال). به این معنی که نظام های فنی[۲۰] همواره به سمت افزایش درجه ایده آل بودن یا کمال خود پیش می روند. ایده آلی یا سطح ایده آل بودن عبارت از نسبت جمع کلیه جنبه های مثبت و مفید سیستم به جمع کلیه جنبه های منفی و مضر سیستم ( ) می باشد (۱-۴-۲(=I- سیستم ۴ مرحله ای حل مسئله : شامل مراحل زیر می باشد:۱) شناخت مسئله۲) فرمول بندی مسئله۳) جستجوی مسائل قبلا حل شده (استفاده از ۳۹ پارامتر مهندسی)۴) استفاده از الگوهای راه حل های کشف شده(به کار گیری ۴۰ اصل اختراع)۳-۴-۱- سطوح ۵ گانه حل مسئله و نوآوری:شامل ۵ سطح زیر است:۱) راه حل های مشخص۲) بهبودهای کوچک۳) بهبودهای بزرگ۴) مفاهیم جدید۵) کشف های بنیادی۴-۴-۱- تحلیل ماده- میدان[۲۱] (تحلیل Vepol):با استفاده از این تحلیل مسائل به طور کلی به دو دسته تقسیم می شوند : ۱-۴-۴-۱- مسائل آشنا (مانوس) تحت عنوان مسائل استاندارد۲-۴-۴-۱- مسائل ناآشنا (نامانوس) تحت عنوان مسائل غیر استاندارد۵-۴-۱- قوانین ۸ گانه تحول و تکامل نظام های فنی[۲۲] (قوانین پیشرفت فناوری)۶-۴-۱- تعداد ۷۶ راه حل ابداعانه استاندارد[۲۳] :مسائل استاندارد شناخته شده با تحلیل Vepol می توانند با استفاده از این ۷۶ راه حل ابداعانه استاندارد حل شوند.۷-۴-۱- ماتریس تناقض ها[۲۴]:در نظریه TRIZ از مسئله ابداعی[۲۵] تحت عنوان تناقض تعبیر می شود که معنی آن دو موقعیت متضاد یا دو کیفیت متعارض است ، یعنی افزایش سطح کیفیت یکی موجب کاهش سطح کیفیت دیگری می شود و حل ابداعانه مسئله ، کشف راه حل این تناقض می باشد.۸-۴-۱-تعداد ۴۰ اصل برای اختراع و نوآوری[۲۶]۹-۴-۱- مجموعه ای از تاثیرات علمی اساسی(تاثیرات فیزیکی ، شیمیائی ، هندسی و زیست شناختی)۱۰-۴-۱- روش [۲۷]ARIZ (الگوریتم حل ابداعانه مسئله):ARIZ یک دستورالعمل نظام یافته برای شناسائی راه حل مسئله غیراستاندارد با استفاده از قابلیت های همه فنون و روش های خلاقیت می باشد .۱-۶TRIZ- فواید و کاربردهای TRIZبا استفاده از دانش TRIZ می توان به نتایج و دستاوردهای متعددی از جمله موارد زیر دست یافت:۱-۶-۱- دستیابی به نوعی نگرش جامع علمی به ابداعات و اختراعات .۲-۶-۱- شکل گیری جنبه های بسیار مهمی از علم خلاقیت شناسی.۳-۶-۱- دستیابی به نوعی جهان بینی خلاق.۴-۶-۱- کشف انواعی از راه حل ها برای مسائل ابداعی یعنی مسائلی که با روش های معمولی متداول راه حل آنها به دست نمی آید.۵-۶-۱- دستیابی به بهترین و موثرترین راه حل ها برای انواع مسائل علمی ، فنی ، انسانی و اجتماعی.۶-۶-۱- پیش بینی روند ابداعات و اختراعات در آینده (خلاقیت شناسی آینده شناختی)۷-۶-۱- ارائه آموزش های نوین مبتنی بر TRIZ در مدارس و دانشگاه ها (خلاقیت شناسی پرورشی مبتنی بر ۱-۶-۸(TRIZ- تسهیل و تسریع روند رشد و توسعه علوم و فناوری .۷-۱- دیگر رویکردهای خلاقیت شناختی مبتنی بر TRIZبا استفاده از اصول و مفاهیم TRIZ و توسعه تحلیل های مبتنی بر آن ، رویکردهای خلاقیت شناختی خلاصه شده یا تعمیم یافته تر دیگری مانند موارد زیر حاصل شده است و این روند

تکـاملی همچنان ادامه دارد .۱-۷-۱- رویکرد خلاقیت شـناختی [۲۸]USIT:رویکرد ساده شـده و عصاره ای از TRIZ (ارائه شده توسط سیکافوس[۲۹] در شـرکت فورد) به معنی تفکر ابـداعانه ساختـار یافته یکپارچه.۲-۷-۱- رویکرد خلاقیت شناسـی AZIT(با واژگان روسـی و به انگلیسی ۳۰]ASIT]) :به معنی تفکر ابداعانه نظام یافته پیشـرفته.۳-۷-۱- رویکرد خلاقیت شناسـی TRTS (با واژگان روسـی و انگلیس [۳۱]TDTS) به معنی نظریه رشـد و توسـعه نظام های فنی.۴-۷-۱- رویکرد خلاقیت شـناختی TRTL(با واژگان روسـی و به انگلیسـی [۳۲]TDCP) به معنی نظریه رشد و توسعه افراد خلاق.۵-۷-۱- رویکرد خلاقیت شناختی [۳۳]TTVC بـه معنی نظریـه جـامع برای خلاقیت چنـد جـانبه.۶-۷-۱- رویکرد خلاقیت شـناختی OTSM (بـا واژگـان روسـی و بـه انگلیسـی [۳۴]GTST) به معنی نظریه عمومی تفکر قوی.منـابع :سـید مهـدی گلسـتان هاشـمی ، ۱۳۸۲،مقـدمه ای بر دانش خلاقیت شناسـی، انتشارات جهاد دانشـگاهی دانشـگاه صنعتی اصفهان .سید مهدی گلستان هاشمی، ۱۳۸۲، خلاقیت شناسی و TRIZ . مجله خلاقیت شناسی ، کارافرینی و TRIZ.--۱- Systematic Innovation۲- Inventive Creativity۳- Creativity & Innovation Technology ۴- Invention Methodology ۵- Invention Algorithm ۶- Solving Methodology of Inventive Problems ۷- Inventive Problem solving Methodology ۱- Creativity & Innovation Engineering ۲- Creativity Methodology ۳- Invention Creatology ۴- Creatology of Technology [۱۲] - Semyon D. Savransky[۱۳] - Human – Oriented Knowledge[۱۴] - Systematic Methodology[۱۵] -Algorithmic Approach [۱۶] - Technical & Technological Problems Solving[۱۷] -Theory of Invention [۱۸] - Patent[۱۹] -Increasing Ideality [۲۰] - Technical Systems[۲۱] - Substance – Field Analysis [۲۲] - Technical System Evolution[۲۳] - ۷۶ Standard Inventive Solution [۲۴] - Contradiction [۲۵] - Inventive Problems [۲۶] - ۴۰ Principles of Invention[۲۷] - Algorithm of Invention Problem Solving[۲۸] - Unified Structured Inventive Thinking [۲۹] - Dr. Ed Sickafus[۳۰] - Advanced Systematic Inventive Thinking [۳۱] - Theory of Development of Technical Systems[۳۲] - Theory of Development of Creative Personalities [۳۳] - Template Theory for Versatile Creativity[۳۴] - General Theory of Strong Thinking

http://charismaco.com/html/index.php?name=News&file=article&sid=۲۲۸*

تعریف روانشناسی و اهداف آن

، ۰۸:۱۷ تعریف روانشناسی و اهداف آن

روانشناسـی که بررسی و مطالعه علمی رفتار و فرایندهای ذهنی تعریف شده هدفش توصیف، فهم و درک، پیش بینی و کنترل رفتار موجود زنده است.

توصـیف: منظـور از توصـیف ایـن است که بـا ثبت دقیـق مشاهـدات رفتـاری، آن چه که اتفـاق افتـاده یـا خواهـد افتـاد را توصـیف، نامگذاری و طبقه بندی کنیم.

فهم و درک: مقصود از فهم و درک آن است که بتوانیم علل یک رفتار را توضیح دهیم.

پیش بینی: منظور از پیش بینی آن است که با توصیف و توضیح یک رفتار می توان به پیش بینی رفتار آتی فرد پرداخت.

کنترل: یعنی هوشیار بودن نسبت به اوضاع و احوال و شرایطی که به شیوه ای قابل پیش بینی، بر رفتار اثر می گذارند.

زمینه های تخصصی روانشناسی:

روانشناسی مانند بسیاری از علوم دارای رشته های فرعی بسیار متنوعی است که ناشی از تأثیر و نفوذ روانشناسی در حوزه های مختلف دانش است به گونه ای که در حال حاضر در انجمن روانشناسی آمریکا حدود ۵۴ کمیته تخصصی در حوزه های مختلف روانشناسی وجود دارد. برخی از رشته های فرعی روانشناسی به شرح زیر تعریف می گردد.

روانشناسی بالینی: مطالعه رفتار های غیرعادی و نابهنجار به منظور تشخیص و درمان بیماری های روانی.

روانشناسی شناختی: مطالعه تفکر و توانائی های موجود زنده در زمینه پردازش خبر.

روانشناسی مصرف کننده (مشتری): مطالعه فرایند های انتخاب، خرید و استفاده از خدمات و محصولات و مطالعه رفتار خریدار.

روانشناسی فرهنگی: مطالعه شیوه های اثرگذاری فرهنگ، خرده فرهنگ و عضویت در گروه قومی، بر رفتار انسان.

روانشناسی مهندسی: مطالعه رابطه بین انسان و ماشین و اثرات متقابل آنها.

روانشناسی قانونی: مطالعه ابعاد رفتاری نظام قانونی جامعه و اثرات وضع ظاهر متهم بر قضاوت اعضای هیئت منصفه و ویژگی ها و نگرش های اعضای هیئت منصفه بر قضاوت آنها.

روانشناسی جنسیت: مطالعه تفاوت های موجود بین جنس مذکر و مؤنث، کسب هویت جنسی و نقش جنسیت در طول زندگی.

روانشناسی صنعتی- سازمانی: مطالعه و بررسی علمی رفتار انسان ها در محیط کار و اثرات متقابل آنها.

روانشناسی کار: روانشناسان اروپایی به جای روانشناسی صنعتی سازمانی ترجیحاً روانشناسی کار را به کار می برند.

روانشناسی شخصیت: مطالعه صفات و پویایی های شخصیتی، تهیه و تدوین نظریه های شخصیت به منظور ارزیابی و طبقه بندی ویژگی های شخصیتی.

روانشناسی مدیریت: مطالعه و بررسی عوامل مؤثر بر رهبری و میریت اثربخش و روابط بین مدیران و کارکنان.

روانشناسی ورزش: مطالعه ابعاد رفتاری، عاطفی و شناختی موقعیت های ورزشی و استفاده از اصول روانشناسی به منظور بهینه سازی عملکرد و سلامت قهرمانان ورزشی و ورزشکاران.

روانشناسی بهره وری: مطالعه عوامل انسانی مؤثر بر دستیابی به بهره وری بهینه شغلی و سازمانی.

روانشناسی فضایی: مطالعه رفتار انسان ها در پرواز و محیط های بسته هواپیما و سفینه و مشکلات رفتاری ناشی از زندگی در فضا.

روانشناسی نظامی: کاربرد اصول روانشناسی در اوضاعو احوال محیط های ویژه ی نظامی.

روانشناسی سیاسی: مطالعه ابعاد روانشناختی رفتار سیاسی و شیوه های بهره گیری رهبران، سیاستمداران و مسئولان از تدابیر و راهبردهای روانشناختی.

روانشناسی کارکنان: مطالعه راهکار های مناسب انتخاب کارکنان، مدیریت کارکنان در جهت همکاری با یکدیگر و تشکیل گروه های منسجم اثربخش. (به مرور اصطلاح مدیریت منابع انسانی بیش از روانشناسی کارکنان استفاده می شود.)

روانشناسی تبلیغات: مطالعه فنون و اثربخشی تبلیغات در رفتار مصرف کننده و عوامل برانگیزاننده خریداران به خرید کردن.

روانشناسی حرفه ای (شغلی): مطالعه استعداد افراد در پذیرش کار و مشاغل مختلف.

روانسنجی: مطالعه و بررسی چگونگی سنجش و اندازه گیری ویژگی های روانی.

پاره ای از رشته های فرعی دیگر که تعریف آنها از حوصله این بحث خارج می باشد، عبارتند از:
روانشناسی حیوانی، روانشناسی ژنتیکی، روانشناسی توده ها، روانشناسی آزمایشی، روانشناسی قوم شناسی، روانشناسی زنان، روانشناسی کودک، روانشناسی بلوغ، روانشناسی رشد، روانشناسی تربیتی (آموزشی و پرورشی)، روانشناسی زیستی، روانشناسی اجتماع نگر، روانشناسی تطبیقی، روانشناسی محیط نگر، روانشناسی سلامت، روانشناسی یادگیری، روانشناسی پزشکی، روانشناسی مدرسه، روانشناسی احساس و ادراک، روانشناسی اجتماعی، روانشناسی سرمایه گذاری، روانشناسی هوافضا، روانشناسی عمومی و ...

* http://charismaco.com/html/index.php?name=Sections&req=viewarticle&artid=۱&page=۱

روانشناسی صنعتی سازمانی

psychology ...

روانشناسی صنعتی سازمانی و شغل شما

عنوان روانشناسی صنعتی سازمانی، با حفظ تفاوت‌های مفهومی موجود، در انگلستان روانشناسی حرفه‌ای، بیشتر کشورهای اروپایی روانشناسی کار و سازمانی، کانادا و استرالیا روانشناسی صنعتی سازمانی و آفریقای جنوبی روانشناسی صنعتی اتلاق می گردد و تحت این عنوان‌ها روانشناسان به کار و فعالیت می‌پردازند.
در جامعهٔ آمریکا به عنوان مهد روانشناسی دنیا، تقریباً چهاردرصد از کل روانشناسان در زمینهٔ صنعتی سازمانی فعالیت دارند، این در حالی است که در کشور ما تعداد روانشناسان صنعتی سازمانی، دارای مدرک تحصیلات دانشگاهی فوق‌لیسانس و بالاتر در این رشته به صورت خالص، از شمار انگشتان دو دست نیز کمتر است.
تقریباً نصف کل روانشناسان در جامعه آمریکا در حیطهٔ تخصصی روانشناسی بالینی و روانشناسی مشاوره کار می‌کنند و همین عامل می‌تواند به طور کلی منجر به شکل‌گیری نوعی قالب فکری نسبت به فعالیت روانشناسان گردد. به نحوی که در جامعه خودمان به وضوح شاهد این پدیده‌ایم. تعریفی که جامعهٔ ما از روانشناسان و روانشناسی ارائه می‌نماید حاکی از خلاصه شدن روانشناسی در سر و کار داشتن با بیماران روانی است.
سالیان پیش بلوم و نیلور (۱۹۶۸) روانشناسی صنعتی سازمانی را این چنین تعریف کردند:
« کاربرد یا گسترش حقایق و اصول روانشناختی به مشکلات انسان‌هایی که در زمینهٔ صنعت و تجارت کار می‌کنند.»
به طور کلی روانشناسان صنعتی سازمانی رفتار را در موقعیت‌های کاری مورد مطالعه و بررسی قرار می‌دهند. روانشناسی صنعتی سازمانی دارای دو جهت است: علم و عمل.
جهت اول: روانشناسی صنعتی سازمانی دارای حق قانونی تفحص علمی است، و علاقه‌مند به رشد و توسعهٔ دانش در موضوع انسان در محیط کار.
جهت دیگر: روانشناسی صنعتی سازمانی ـ جهت حرفه‌ای ـ مربوط به کاربرد دانش برای حل مشکلات واقعی دنیای کار است. یافته‌های پژوهشی روانشناسی صنعتی سازمانی را در زمینه‌های استخدام بهتر کارکنان، کاهش غیبت، بهبود ارتباطات، افزایش

خشنودی شغلی و حل مشکلات بی‌شمار دیگر دنیای کار، می‌توان به کار گرفت.

روانشناسی صنعتی سازمانی چیزی بیش از یک وسیله است که در اختیار رهبران تجارت و صنایع قرار گیرد، تا فقط بتواند کارآیی واحد ایشان را افزایش دهد.

متد علم روانشناسی عینی است، چون بر مشاهده متمرکز است. روانشناسان رفتار انسان را مشاهده می‌کنند ـ حرکت‌ها، سخنان و کارهای خلاق. این رفتارها تنها جنبه‌های موجود انسان است که می‌توان آنها را به صورت عینی مشاهده کرد (مثل دیدن و شنیدن) و اندازه‌گیری و ثبت نمود. چیزهای دیگری نیز هستند که به طور مستقیم قابل مشاهده نیستند و همچون جنبه‌های ناآشکار انسان مثل انگیزه‌ها، عواطف، ادراک، تفکرات و احساسات ...ولی به طریقی رفتار انسان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. مثلاً، انگیزه که به عنوان یک سایق درونی مشاهدهٔ آن غیرممکن است ولی بر عملکرد تأثیر مستقیم دارد و قابل مشاهده و اندازه‌گیری است. بنابراین آثار انگیزه قابل مشاهده است. یک فرد عصبانی رفتارهای بسیاری همچون صورت برافروخته، تنفس تند و مشت‌های گره کرده را نشان می‌دهد. فردی که نیازی بسیار به پیشرفت دارد رفتاری متفاوت‌تر از فردی که نیازی اندک به پیشرفت دارد، از خود بروز می‌دهد، چه در شغل، چه در یک میهمانی و یا در یک آزمون روانشناختی.

هوش را به طور مستقیم نمی‌توانیم مشاهده کنیم، اما رفتارهای بسیاری را که نشانه‌هایی از سطح هوشی متفاوت‌اند می‌توانیم مشاهده کنیم.

روانشناسان صنعتی سازمانی رفتار کارکنان را در مشاغلشان تحت شرایط کنترل دقیق و نظام‌مند مشاهده می‌کنند. آنان پاسخ رفتاری، چون تعداد قطعات تولید شده در یک ساعت، تعداد کلمات تایپ شده در یک دقیقه و یا کیفیت تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و ...را ثبت می‌کنند. آنان شرایطی را که تحت آن یک شغل انجام می‌گیرد، را تغییر می‌دهند و سپس هرگونه تفاوت نتیجه در کارکردها را اندازه‌گیری می‌کنند.

روانشناسان صنعتی و سازمانی در چهار زمینهٔ اصلی می‌کوشند. در دانشگاه‌ها روانشناسان صنعتی و سازمانی بیشتر عالم هستند در زمینه‌های مشاوره بیشتر به کار گیرنده علم بوده‌اند و در دولت و تجارت و صنایع، ترکیبی از هر دو می‌باشند.

روانشناسی صنعتی سازمانی برای شما چه مفهومی دارد

حرفهٔ شما و هر فرد دیگری یک احساس هویت و جایگاه (منزلت) برای شما و دیگران فراهم می کند که در حقیقت بیانگرآن است که شما « کی» هستید. شغل شما شاید شرایطی را برایتان فراهم کند که مهارت جدیدی را یاد بگیرید و درگیر چالشی تازه شوید. همچنین آن شغل موجبات پاداش اجتماعی را دربرآوردن نیاز شما به تعلق داشتن به گروهی خاص فراهم می نماید و این آسودگی خاطر در شما ایجاد می کند که فردی مورد قبول و با ارزش برای همان گروه هستید. یک شغل می تواند فرصت‌های دوست‌یابی را برای شما فراهم آورد و شرایطی را مهیا نماید که بتوانید با افرادی که به آنها علاقه‌مندید، ملاقات نمایید. از سوی دیگر کار می تواند برای سلامتی شما خطرناک باشد. علاوه بر خطرات بدنی موجود در اغلب محیط‌های کاری، شرایط نامساعد کار می تواند اضطراب و محرومیت را پدید آورد. اگر شما در کار خود خسته شدید تمام برنامه‌هایتان برای پیشرفت بی نتیجه خواهد ماند و یا از مافوق خود خشمگین خواهید شد و در پایان کار روزانه این نارضایتی را به خانه خواهید برد و بستگان و خانواده و دوستان خود را متأثر خواهید کرد.

استرس‌های کاری به عدم سلامت روانی و جسمانی منجر می گردند. یک مطالعهٔ تحقیقی طولی نشان داد که خشنودی شغلی یک پیش‌بین مهم برای طول عمر می باشد. کارکنانی که از شغل خود خشنوداند عمر طولانی تر از آنهایی دارند که از شغل‌شان ناخشنودند.

یکی از مهمترین تصمیم‌هایی که انسان در طول زندگی خود می گیرد انتخاب یک شغل به نحوی است که با علایق، مهارت‌ها و خلق و خوی او هماهنگ باشد. به همین دلیل مطالعه و آشنایی با رشتهٔ روانشناسی صنعتی سازمانی شاید بیشترین رابطه شخصی را با زندگی حرفه‌ای شما در آینده داشته باشد. یافته‌ها و کنش‌های روانشناسان صنعتی سازمانی در سازمان‌ها از توانایی‌های شما لزوماً حمایت می کند و وضعیت شما را در سازمان مشخص خواهد کرد، از جمله شیوهٔ انجام وظایف شغلی شما، منزلت و میزان حقوق، سطح مسئولیت و آن رضایت شخصی را که می‌خواهید به آن برسید، تعیین خواهد نمود.

روانشناسی صنعتی سازمانی و شغل شما

برخورد رسمی شما با روانشناسان صنعتی سازمانی، هنگام پرکردن فرم تقاضای استخدامی، مصاحبه، انجام تست‌های روانشناختی و سایر ابزارهای گزینش است که از این ابزارها در جهت تطبیق شغل مورد نظر با فرد متقاضی و فرد با شغل مورد نظر بهره می گیرند و به عبارتی می‌خواهند مشخص کنند که آیا شخص متقاضی برای شغل مورد نظر مناسب است یا خیر و همین‌طور آن شغل برای آن شخص.

بعد از فرایند انطباق، پیشرفت شما در سازمان وابسته به عملکردتان در انجام کار و برنامه‌های آموزشی خواهد بود که این ارزیابی توسط معیارهای تهیه شده توسط روانشناسان صنعتی سازمانی انجام خواهد گرفت و در زمان ارتقا، آزمون‌های خاص دیگری در رابطه با تعیین این که آیا شما برای ارتقا مناسب هستید یا خیر؟ انجام خواهد گرفت. اغلب تصمیم‌های واحد درباره ارتقای به سطح متوسط یا بالا و دادن پاداش به توصیه‌های روانشناس صنعتی سازمانی، سازمان نیاز دارد. مدیران شرکت‌ها و سازمان‌ها در هنگام احراز این پست و بعد از عهده‌دار شدن آن باید نسبت به عوامل انگیزشی و عاطفی گوناگون افرادی که برای آن‌ها کار می کنند، آگاه و حساس باشند. مدیران در جهت هدایت زیردستان، برانگیختن و دلگرم نگه داشتن آنان به آگاهی از تحقیقات روانشناسی صنعتی سازمانی دربارهٔ این عوامل نیاز دارند.

اگر شما زیردست مستقیم ندارید و به عنوان مهندس، حسابدار و یا تکنسین در میان دیگر کارکنان کار می کنید، باید مهارت‌های روابط انسانی را به خوبی کسب نمایید. دانستن این که چگونه با دیگران کنار بیایید می‌تواند معانی متفاوتی میان شکست و پیروزی داشته باشد. شما طالب موفقیت و رشد سازمانی که در آن کار می کنید، هستید. سازمان باید محصولات خود را با بالاترین اثربخشی و کیفیت تولید نماید. ماشین‌آلات، تجهیزات و شرایط کاری باید جوّ کاری مؤلد را ایجاد نماید.

روانشناسان صنعتی سازمانی در جهت کمک به طراحی محیط کارخانه در راستای به حداکثر رساندن کارایی و تولید اقدامات مؤثری می کنند. فرآورده‌های کارخانه باید به نحوی بسته‌بندی و تبلیغ و بازاریابی گردد که مردم برای خریدن آنها جلب شوند. روانشناسان صنعتی و سازمانی در تمام این فعالیت‌ها نقش مؤثری را ایفا می کنند.

روانشناسان صنعتی سازمانی، در تمام سطوح زندگی سازمانی، برای کارکنان وکارفرمایان خدمات اساسی ارائه می کنند. روانشناسی که در دنیای کار کاربرد دارد برای دو موضوع ارائه خدمت می کند. « برای شما و برای سازمان شما» یکی نمی‌تواند بدون آن‌که دیگری منتفع گردد سود ببرد.

روانشناسی صنعتی سازمانی و زندگی روزانه شما

روانشناسی صنعتی سازمانی در زندگی شخصی شما کاربرد بیشتری دارد تا در زندگی شغلی شما. این علم نگرش‌ها و رفتارهای شما را در سایر نقش‌ها تحت تأثیر قرار می‌دهد. برای مثال، به عنوان مصرف کننده، رأی دهنده و راننده. چه نیرو و عاملی در استفاده از یک نوع خمیر دندان خاص و نوع ماکارونی که مرتباً آن را مصرف می کنید، انتخاب شما را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟

آگهی‌های تجاری به ما می گویند که پوشیدن فلان لباس، استفاده از نوع اودکلن خاص و سوار شدن در فلان خودرو، مقبولیت عام ما را بیشتر می کند و سبب افزایش موفقیت ما خواهد گردید. اغلب کسانی که این نیازها را تشخیص می‌دهند و ایجاد می‌نمایند و در جهت برآوردن آنها شعار می‌دهند، روانشناس‌اند. تکنیک‌های روانشناسی برای ترویج و تبلیغ کاندیداهای سیاسی مورد استفاده قرار می گیرند. کسب آرای عمومی نیازمند کسب آگاهی رهبران سیاسی است از این‌که مردم در مورد نکات مختلف چه احساسی دارند.

روانشناسان در طراحی و طرح جلوه‌ها و تابلوها به مهندسان مثل وسایل نشانگری که در جلو خودرو تعبیه شده است، کمک می کنند. برای اطمینان از این‌که استفاده از تابلوها آسان و نمایش‌های بصری مطلع‌کننده و برای تفسیر آسان باشند. شکل و رنگ‌های علائم بزرگراه‌ها نتیجه تحقیقات روانشناسان صنعتی سازمانی است. روانشناسان اتاقك خلبان در هواپیما، وسایل خودکار تلفن‌ها، اجاق‌های میکروویو، و نمایشگر (مونیتور) و کی‌بورد و نوت بوك را به نحوی برای ساخت طراحی می کنند که استفاده‌کنندگان از این وسایل آن‌ها را هم دوست داشته باشند و هم برای آنان کارآیی داشته باشد.

مفهوم روانشناسی صنعتی سازمانی برای کارفرمایان

مشکلی به نام غیبت کارکنان در نظر بگیرید. تکنیک‌های مورد استفاده روانشناسان صنعتی سازمانی برای کاهش غیبت می‌تواند صرفه‌جویی بسیار قابل توجهی را به دنبال داشته باشد.

یک مشکل بسیار مهم و قابل توجه از مشکلات سازمان‌ها ترك كار است. با ترك كار يك كارمند و يا كارگر، شركت سرمايه‌گذاری‌های مصروف روی آن فرد را که برای انتخاب و آموزش او هزینه کرده از دست می‌دهد و سپس از نو باید فرد جایگزین او را گزینش و آموزش دهد و برای فرد تازه استخدام دوباره سرمایه‌گذاری نماید.

مطالعات انجام گرفته توسط روانشناسان صنعتی سازمانی و به کارگیری راه‌های پیشنهادی آنان می‌تواند به میزان قابل توجهی سبب کاهش ترك كار گردد.

یکی دیگر از علایق اصلی روانشناسان صنعتی سازمانی خشنودی شغلی است. بهبود نگرش نیروی کار از شغل و کارفرما می‌تواند شکایات و دیگر مناقشه‌های کارکنان را کاهش دهد و سبب کاهش غیبت، دیرآمدگی، ترك كار، کم‌کاری، تولید بنجل (بدون کیفیت) و حوادث گردد. روش‌های مناسب گزینش کارکنان که توسط روانشناسان صنعتی سازمانی طراحی شده به حصول این اطمینان که متقاضیان شایسته استخدام گردند، یاری می‌رساند.

به طور کلی استفاده از آزمون‌ها در برنامه‌های گزینش، ورود تعداد افراد استخدام شده فاقد صلاحیت را به میزان ۶۱ درصد کاهش داده است.

http://charismaco.com/html/index.php?name=Sections&req=viewarticle&artid=۳&page=۱ *

مکاتب فکری در روانشناسی صنعتی سازمانی

psychology ...

در روانشناسی صنعتی سازمانی، روی سازمان‌دهی کار و استفاده از منابع انسانی تأکید بسیاری می شود

نگاهی کوتاه به مکتب‌های فکری در روانشناسی صنعتی سازمانی

در روانشناسی صنعتی سازمانی، روی سازماندهی کار و استفاده از منابع انسانی تأکید بسیاری می شود. پاره ای از مهمترین الگوهای سازمانی به شرح زیر است.

الگوی دیوان سالاری

ماکس وبر. که بنیان گذار این مکتب فکری در مدیریت به حساب می آید، آن را از دیدگاه ساخت‌گرایی الهام گرفته است. عناصر اصلی این الگو به شرح ذیل می باشد:

۱ـ تقسیم کار: به نظر وبر، تقسیم کار موجب می شود که اثربخشی و کارشناسی، به خاطر تکرار، گسترش یابد.

۲ـ ساخت سلسله مراتبی: ساخت سلسله مراتبی، ساخت‌های ارتباطی، موقعیت ها و قدرت را تعیین می کند.

۳ـ ارتباط عمودی: در این ارتباط، برای هماهنگی فعالیت‌های کاری، لازم است که اطلاعات، به صورت سلسله مراتبی، از بالا به پائین انتقال یابد.

۴ـ هنجارهای کتبی: هنجارهای کتبی، بی اعتمادی ها و تفسیرهای مختلف را کاهش می دهد. طبق این مفهوم، هر نوع تبادل اطلاعات الزاماً باید به صورت نوشته به اطلاع کارکنان برسد.

۵ـ رهبری رسمی: الگوی دیوان سالاری یا بروکراسی، هر چند که رواج دارد، امروزه از اثربخشی بسیار کمی برخوردار است. دگرگونی‌های سریع محیط، فشارهای فزاینده‌ای که بر فرد وارد می شود و نگرش او دربارهٔ سازمان، اثربخشی این دیدگاه را به طور قابل ملاحظه‌ای کاهش می دهند.

تیلوریسم (تفکر علمی)

می توان فلسفهٔ مکتب تیلوریسم را در چند کلمهٔ ساده خلاصه کرد: سازمان‌دهی علمی کار.

به نظر تیلور، برای اعمال یک مدیریت مؤثر، سه عنصر ضرورت دارد: برنامه‌ریزی، استاندارد کردن، و انتخاب کارکنان. برای به کار بردن این سه اصل در زمینهٔ کار، لازم است از روش‌های زیر کمک گرفت:

۱ـ تحلیل فعالیت‌ها: به نظر تایلور، برای انجام دادن یک کار در یک موقعیت معین، تنها یک روش خوب وجود دارد و هر فرد باید در انجام دادن تعداد محدودی از فعالیت‌های کاملاً معین و مشخص تخصص پیدا کند.

۲ـ استفاده از روش‌های علمی: برای این که بهترین شیوهٔ انجام کار شناسایی شود. برای رسیدن به این هدف، زمان و حرکت‌ها را اندازه می گیرند تا استانداردهای تولید تعیین شود. وقتی استانداردها تعیین شد، باید راهبردی فراهم آید تا سبقت گرفتن از استانداردها امکان‌پذیر باشد.

۳ـ تقویت مالی: به عقیدهٔ تیلور، تنها انگیزهٔ مردم برای کارکردن، درآمد مالی است. بنابراین، او توصیه می کند که دستمزدها، متناسب با افزایش تولید، افزایش یابد.

بدین ترتیب، تقویت مالی بر پایهٔ اصل کارمزد استوار است. بدین معنا که هر کس متناسب با کاری که انجام می دهد و بر اساس میزان تولید، مزد دریافت می کند.

طرفداران این مکتب فکری، عوامل روانی و اجتماعی مؤثر در ایجاد انگیزش برای کار را به طور کامل فراموش کرده‌اند.

الگوی اداری

این الگو، تقریباً در یک زمان، به وسیلهٔ پژوهشگران آلمانی، انگلیسی و مخصوصاً فایول فرانسوی به وجود آمده است. طبق این الگو، پنج اصل بنیادی برای انجام کار مؤثر وجود دارد:

- برنامه‌ریزی؛

- سازمان‌دهی کار؛
- خط سلسله مراتبی؛
- هماهنگی؛
- گسترش کنترل.

الگوی روابط انسانی

پژوهشگران ابتدا این فرضیه را عنوان کرده‌اند که بین شرایط فیزیکی کار و بازده کار رابطه وجود دارد. نتایج بدست آمده نشان داده است که انسان‌ها، غیر از نیازهای فیزیکی و مالی، نیازهای دیگری نیز دارند که با کار کردن برطرف می کنند. این مطالعه نشان داده است که برای درک کردن رفتار کاری، باید عوامل روانی و اجتماعی را در نظر گرفت.

الگوی معاصر روانشناسی صنعتی سازمانی

روانشناسی صنعتی سازمانی، به صورتی که امروزه مطرح است، یک رشتهٔ التقاطی است که در آن بر تنوع شیوه‌های رفتار در کار، چه در مورد فرد و چه در گروه، تأکید می شود. مفاهیم روانشناسی صنعتی سازمانی، بسیاری از اصول اداری، مخصوصاً اصول مدیریت منابع انسانی را در بر می گیرد.

http://charismaco.com/html/index.php?name=Sections&req=viewarticle&artid=۴&page=۱

دغدغه ها و حوزه های روانشناسی صنعتی سازمانی

psychology ...

تنوع فرهنگی نیروی کار

روانشناسی صنعتی سازمانی بین فرهنگی

روانشناسی بین فرهنگی مشابهات و تفاوت‌های کنش‌های اجتماعی و روانی افراد را در فرهنگ‌های مختلف و گروه‌های نیرومند متفاوت بررسی می کند. کار به دلیل نقش عمده‌ای که در زندگی روزانه ما دارد روانشناسان صنعتی سازمانی را ناگزیر می سازد تا عوامل بین فرهنگی را در رفتار شغلی مورد مطالعه و آزمایش قرار دهند. تغییرات مهمی که این رشته، زندگی شغلی ما را در شرایط جهانی تحت تأثیر قرار می دهد، به شرح زیر تشریح می کند.

- تنوع فرهنگی نیروی کار

مؤلفه‌های جمعیت شناختی در کشورهای مختلف و به خصوص امریکا نشان می دهد که در سال ۲۰۰۰، یک سوم نیروی کار را سیاهان و اسپانیایی ها تشکیل خواهند داد و این مؤلفه‌ها در جامعهٔ خودمان (ایران) حضور گسترده و چشمگیر زنان در عرضه فعالیت‌های اجتماعی و سیاسی را نشان می‌دهد.

– قلمرو محیط کار

گسترش و توسعهٔ شرکت‌های فراملیتی و حضور افراد گوناگون با فرهنگ‌ها و ملیت‌های گوناگون در کشورهای مختلف و بازار جهانی رقابتی، به دانش وسیع دربارهٔ فرهنگ‌ها، ارزش‌ها و فعالیت‌های بازرگانی نیاز دارد.

– یکی شدن و ادغام

در سال‌های اخیر بسیاری از شرکت‌ها در هم ادغام و کوچک سازی شده‌اند. در اغلب کشورهای توسعه یافته، به دلیل حجم فعالیت‌های فراملی، بسیاری از شرکت‌ها با شرکت‌های خارجی و یا برعکس ادغام گردیده و سبب کوچک سازی شده و به همین دلیل از نیروی کار خود تا حد بسیاری کاسته‌اند. از سال ۱۹۸۵ تا ۱۹۸۸ حدود ۱۵ میلیون نفر بر اثر اتخاذ این روش بیکار شده‌اند. علاوه بر آن یکی سازی و ادغام سبب مواجهۀ فرهنگ‌های سازمانی مختلف با هم می گردند. در کشور ما نمونه های بارز آن را در ادغام وزارت خانه ها و سازمان هایی همچون جهاد سازندگی با وزارت کشاورزی، ایرانگردی جهانگردی با میراث فرهنگی و ... می بینیم.

– ضرورت تکنولوژی برتر و سیستم‌های اطلاعاتی

انقلاب در سیستم‌های ارتباطی، پست الکترونیکی، ماشین‌های نمابر، تلفن‌های ماهواره‌ای. اینترنت و کنفرانس‌های تلفنی را به ارمغان آورده، تکنولوژی جدید سبب تسهیل ارتباط جهانی و موجب کاهش زمان لازم برای برقراری ارتباط گردیده است. این تغییرات ارتباطات بین فرهنگی را شتاب بخشید و آن را در معرض ارزش‌ها و هنجارها و رفتارهای مختلف قرار داد.

اِعمال موفقیت‌آمیز تکنیک‌های مدیریت به نتایج ارزش‌های فرهنگی وابسته است. ارزش‌های فرهنگی به منزلۀ یک معیار جهت ارزیابی به کارگیری اعمال مختلف مدیریت برای حفظ سلامت کارکنان، عمل می کند.

ارزش‌ها و رسوم جاری در جامعه‌ای را نباید به سایر جوامع تعمیم داد. علاوه بر این، عوامل خشنودساز شغل از جامعه‌ای تا جامعهٔ دیگر متفاوت است. در فرهنگ‌های غربی مشاغلی که چالش بیشتری را فراهم می کنند بیشتر خواهان دارند و حال آن‌که در فرهنگ‌های دیگر مشاغلی که فرصت‌های تعلق را فراهم می کنند، تقاضا می شوند. همچنین دلایلی وجود دارد که تفاوت‌های فرهنگی در مرزهای جغرافیایی خلاصه نمی گردد. فرهنگ‌ها با کشورها تغییر نمی کنند، چون در میان ملل، پاره‌فرهنگ‌هایی هستند که تحت تأثیر سطح صنعتی شدن، تعلقات مذهبی و رفاه اقتصادی دگرگون شده‌اند. تفاوت‌های برون فرهنگی و درون فرهنگی از موضوع‌های مورد علاقهٔ روانشناسان صنعتی سازمانی هستند.

به نحوی انکارناپذیر آشکار است که معنی و ماهیت کار جهانی نیست. روانشناسان صنعتی سازمانی در تلاش‌اند تا فرایند به کارگیری روش‌های کاری را ارزیابی کنند تا گروه‌های فرهنگی متمایز، بازده مطلوبی را به طور هماهنگ چنان تولید کنند که به سلامت شخصی و اقتصادی منجر گردد.

تعهد روانشناسی صنعتی سازمانی

روانشناسان صنعتی سازمانی با یک وظیفه دشوار مواجه هستند ـ ایجاد تناسب میان نیروی کار و محیط کار، هنگامی که هر دو به سرعت در حال تغییراند. در عصر ما نیروی کار به هر طریق ناراضی است. بیشتر مردم در شرایط کنونی در مقایسه با گذشته دنبال استخدام شدن‌اند، آنها دارای تحصیلات می باشند. در خیل نیروی کار زنان بسیاری هستند که در جستجوی حرفهٔ تمام‌وقت‌اند،

تعدادی از آنها زوج‌های دو درآمدی و شمار بسیاری مهاجراند. همچنین ماهیت کار درحال تغییر است. مشاغل بسیاری هستند که نیازمند تسلط بر کامپیوترند که اغلب نیمه‌وقت‌اند. تغییرات سریع اقتصادی سبب می شود که به خدمت افراد پیش از موعد مقرر خاتمه داده شود و کارفرمایان اغلب به افرادی نیاز دارند که مهارت‌های شغلی جدید را بتوانند در نیمه راه زندگی به خوبی بیاموزند.

تغییرات اجتماعی استخدام را در مقیاس وسیع تحت تأثیر قرار می دهد، میزان و سرعت تغییرات فنی و تکنولوژی هر چند به عنوان یک ضرورت ماشینی شدن و کامپیوتری شدن است اما تغییرات سریع در مقیاس وسیع تنوع سطوح مهارت مورد نیاز کارکنان را سبب می شود.

توقعات زندگی روز افزون است. اکثر افراد بازنشسته به خیل نیروی کار بازمی گردند. شاخص‌های پزشکی به میزان بالائی در حال افزایش است و کارفرمایان درصدد یافتن راه‌هایی در جهت محدود کردن مسئولیت‌های خود نسبت به هزینه‌های بهداشتی کارکنان‌اند. بیش از هر زمانی میزان ادغام شرکت‌ها افزایش یافته و کارکنان زیانمند از این شرایط باید راه‌هایی بیابند تا آسیب ناشی از آن را جبران کنند.

عوامل و شرایطی همچون موارد مذکور حداکثر فشار را تحمیل می کند تا طراحی شغل به نحوی انجام گیرد که اثربخشی اقتصادی و رضایت شخصی را به دنبال داشته باشد. روانشناسان صنعتی سازمانی با این واقعیت در حال رشد روبه‌رو هستند که زندگی شغلی با زندگی شخصی به شکل تنیده‌ای در ارتباط است و اقدام مؤثر این نیست که زندگی شغلی را از زندگی شخصی جدا سازیم. ما بسیاری از مشکلات کار خود را همراه خود به خانه می بریم و بیشتر اوقات مشکلات زندگی شخصی ما در زندگی شغلی ما اثر می گذارد.

در شرایط حاضر، دنیای امروز به نقش و اهمیت روانشناسی صنعتی سازمانی و تأثیر آن در سلامت کلی ما پی برده است. روانشناسان صنعتی سازمانی اخیراً موضوعاتی چون فراغت، حمایت عاطفی اعضای خانواده و چگونگی راه یافتن استرس شغلی در منزل را بررسی می کنند. بنابراین، روانشناسان صنعتی سازمانی، دیگر به کار با یک دید سنتی ۸ صبح تا ۵ بعدازظهر نگاه نمی کنند.

روانشناسان صنعتی سازمانی علاقه‌مند به زندگی شغلی مردم‌اند و بر این نکته تأکید دارند که زندگی شغلی تغییر می نماید. در جایگاه یک حرفه ما خود را در آستانه بعضی از حیطه‌ها می یابیم که تجربه قبلی از آنها نداریم. ما اگر در این قلمروهای جدید که در دنیای کار اهمیت دارند و در چهارچوب وظایف قانونی روانشناسان نیز هستند، وارد نشویم از آنها غافل می مانیم. علاوه بر این، کار ما باید طبق اصول حرفه‌ای و اخلاقی ما انجام گیرد.

ما وقت خود را بیشتر در کارکردن سپری می کنیم تا دیگر فعالیت‌ها و هم‌چون یک تکلیف ملی و جهانی وظیفه روانشناسان صنعتی سازمانی مشارکت در ساختن جهانی است که جای خوبی برای زندگی باشد. به عنوان وظیفهٔ علمی و حرفه‌ای ما مکلفیم به طور کامل مشکلات و مسائل دنیای کار را با ابعاد انسانی و کمّی آن بفهمیم و با آنها مواجه شویم. اغلب مهارت‌های روانشناسان صنعتی سازمانی که قابل ارائه در بازار کار است در زمینه‌های اجرای آزمون‌های روانشناختی، تحقیقات زمینه‌یابی و اعتباریابی، گزینش کارکنان و به‌کارگماری، ارزیابی عملکرد، امور کارکنان و آموزش آنان بوده است.

طبق استاندارد سازمان ها، مؤسسات و شرکت ها باید به اعضای هر ۳۵۰ نفر یک روانشناس صنعتی سازمانی نیمه وقت و به اعضای هر ۵۰۰ نفر یک روانشناس صنعتی سازمانی تمام وقت داشته باشند.

سازمان‌های کوچکی که قادر نیستند یک روانشناس صنعتی سازمانی تمام وقت را در اختیار بگیرند، معمولاً باید از خدمات روانشناس صنعتی سازمانی در مقام مشاور طبق یک قرارداد در زمان مقتضی و نیاز خاص استفاده کنند، مشاور ممکن است

متقاضیان استخدام را مورد ارزیابی قرار دهد، خط مونتاژ را طراحی مجدد کند، یک برنامه آموزشی تدوین کند، در جهت پذیرش مصرف کنندگان برای تولید محصول جدید زمینه‌یابی نماید و یا در تعیین عوامل مؤثر در افزایش بهره‌وری در سازمان تلاش نماید.

حوزه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی

ما تاکنون بحث کردیم که چگونه روانشناسی صنعتی سازمانی در اکثر جنبه‌های رابطهٔ میان شما و دنیای کار شما مؤثر است. حال ما زمینه‌ها و علایق خاص روانشناسان صنعتی سازمانی را به طور خیلی خلاصه توضیح می دهیم و با توجه به ضرورت و نیاز، بعضی از این علایق و زمینه‌ها را پی می گیریم.

استخدام و گزینش کارکنان

در اغلب مراحل گزینش از مصاحبه‌ها و آزمون‌های روانشناختی استفاده می گردد. آگاهی از فرایند گزینش و استفاده از اکثر روش‌های معتبر در دسترس می‌تواند به نفع سازمان و کارفرمایان تمام شود و با به کار گیری روش های علمی انتخاب کارکنان، افراد مناسب را متناسب با شغل استخدام کرد.

ارزیابی عملکرد کارکنان

ارزیابی دوره‌ای از کمیت و کیفیت عملکرد شغلی شما در تمام مدتی که مشغول انجام کار هستید، ادامه دارد. ارتقا، افزایش حقوق، انتقال و اخراج‌ها بر مبنای ارزیابی ها انجام می گیرد. امری حیاتی است که تصمیمات متّخذه تا حدامکان درست و بی طرفانه باشد و بر مبنای دوست داشتن و نداشتن مافوق قرار نگیرد. روانشناسان صنعتی سازمانی برای بسیاری از مشاغل روش‌های ارزیابی فراهم کرده‌اند.

ارزیابی عملکرد در مشاغل مدیریتی بسیار مشکل است و مهم‌ترین ابزار لازم برای یک سازمان دارابودن یک نظام درست و مناسب برای ارزیابی عملکرد است.

توسعه و آموزش کارکنان

هر کارمند جدید باید تا حدودی آموزش ببیند. افراد در سازمان برای کسب عادات کاری مطلوب نیاز به آموزش دارند. کارگران باتجربه هنگام تغییر شغل باید به خط‌مشی ها و روش‌های جدید آگاهی پیدا یابند.

کارگران هنگام تغییر شغل به دلیل تکنولوژی نیاز به آموزش مجدد دارند. تولید ماشینی و پویایی زندگی سازمانی بسیار پیچیده است و این انتظار از کارگران و کارکنان برجاست که آموزش را بخواهند و از کارفرمایان آن است که وسعت و اهمیت این مسئله را (آموزش) پیوسته آموزش دهند.

رهبری سازمانی

یکی از بزرگترین چالش‌های صنایع و سازمان‌ها گزینش، آموزش و به کارگیری رهبران کارآمد است. این امر به دو دلیل بسیار مهم است. ۱ـ کارمند یا کارگری که تحت نظر یک سرپرست یا مدیر انجام وظیفه می کند، سبک رهبری آن سرپرست یا مدیر، کارآیی و رضایت او را تحت تأثیر قرار می دهد؛ ۲ـ اغلب رهبران سازمان‌ها امروزه از میان تحصیل کردگان دانشگاهی برخاسته‌اند که علاقه‌مند به خدمت در بسیاری از سطوح مدیریت را دارند. روانشناسان صنعتی سازمانی به توانایی‌های رهبران در موقعیت‌های

مختلف و آثار شیوه‌های رهبری متفاوت بر زیردستان برای توسعهٔ مستمر یک سازمان، علاقه‌منداند و ضرورت این است که افراد شایسته در موقعیت‌های رهبری قرار گیرند تا بتوانند اثربخش باشند و مهارت‌های خود را در راه‌های بسیار مؤثر بیازمایند.

انگیزش، خشنودی شغلی و دلبستگی شغلی

برای افزایش کارآیی یک سازمان انگیزش کارکنان، رضایتی که از شغل خود حاصل می کنند و دامنهٔ تعهد آنها به شرکت، بسیار مهم است. انگیزش، رضایت و دلبستگی شغلی تحت تأثیر بسیاری از جنبه‌های محیط کار مثل کیفیت رهبری، فرصت‌های پیشرفت، امنیت شغلی و ویژگی های جوّ روانی و فیزیکی کار، قرار می گیرد و تمام این عوامل توسط مدیران برای بهینه‌سازی رضایت کارکنان، دست‌کاری می شود. جنبه‌های منفی یک شغل ممکن است آثار نامطلوب مثل غیبت، ترک کار، بهره‌وری پایین، سوانح مستمر و شکایات کارگری را سبب گردد. روانشناسان صنعتی سازمانی می کوشند تا شرایطی را که می تواند به کیفیت زندگی شغلی ضرر برساند تشخیص دهند و بهبود بخشند، قبل از آن‌که پی‌آمدهای جدی روانشناختی و اقتصادی برای کارکنان و کارفرمایان بدنبال داشته باشد.

روانشناسی سازمانی

اندکی از مردم در انزوا کار می کنند کار ما خواه در یک کلاس، یک بخش، یا در یک کارخانه فولاد باشد، فضائی را در میان جو یا فرهنگ یک سازمان موجود اشغال می کند. این فرهنگ شامل ساختار رسمی و خط‌مشی های سازمانی، ماهیت رهبری و گروه‌های غیررسمی است که در میان کارکنان پدیدار می شود، گروه‌هایی که ممکن است هنجارها و معیارهای مغایر با سازمان را برای کارکنان دیکته نماید.

* http://charismaco.com/html/index.php?name=Sections&req=viewarticle&artid=۵&page=۱

تفاوت های فردی در سازمان

... psychology

اندازه‌گیری تفاوت‌های فردی

اندازه‌گیری تفاوت‌های فردی

یکی از وظایف روانشناس صنعتی سازمانی آن است که مشخص سازد هر یک از داوطلبان ورود به سازمان، تا چه اندازه خصوصیات مورد مطالعه را دارا هستند. در تحقیقات علمی نمی‌توان به اصطلاحات کلی اکتفا کرد.

روانشناس صنعتی سازمانی باید بداند که هر صفت یا ویژگی شخصیتی تا چه حد در فرد مورد مطالعه او، وجود دارد. به عبارت دیگر، در این موارد، او « کیفیت» را تبدیل به « کمیت» می‌کند و آن‌چه را مشاهده کرده است، با اعداد و ارقام نشان می‌دهد. روانشناس صنعتی سازمانی در اندازه‌گیری تفاوت‌های فردی داوطلبان ورود به سازمان یا در ارزیابی عملکرد کارکنان آن، از

مقیاس‌های گوناگون فیزیکی و روانشناختی استفاده می کند. اندازه گیری مشخصاتی مثل وزن، قد، دور سینه و نیروی دستها، به صورت واحدهای فیزیکی نشان داده می‌شود.
در اندازه گیری‌های روانشناختی نمی‌توان از واحدهای فیزیکی، استفاده کرد. این وضع معمولاً هنگامی مصداق پیدا می کند که بخواهیم صفاتی مثل هوش، استعداد، منش یا جامعه‌پذیری افراد را اندازه گیری کنیم. در این موارد، روانشناس صنعتی سازمانی باید به جای مقیاس‌های مطلق، از مقیاس‌های نسبی استفاده می کند و طی آن اعداد ترتیبی، مثل، اول، دوم، سوم و مانند آن را به کار می گیرد.

منشأ تفاوت‌های فردی

منشأ تفاوت‌های فردی را باید در وراثت افراد و محیط زندگی آنان ـ از آغاز (تشکیل نطفه) تا زمان مطالعه‌ـ جستجو کرد. وراثت بیولوژیک هر یک از ما به وسیله کروموزومها و به عبارت دقیق تر، به وسیله ژن ها یا تعیین کننده‌های شیمیایی، مشخص می‌شود. موجود زنده در حال شکل گیریی را مایع آمنیوتیک در بر می گیرد که این مایع آمنیوتیکی محیط خارجی قبل از تولد آدمی را تشکیل می‌دهد. تولد باعث می‌شود که نوزاد با تحریک‌های تازه‌ای، مثل تحریک‌های اجتماعی روبه‌رو شود. کودک از طریق محیط اجتماعی، میراث اجتماعی یا آنچه را که از لحاظ فرهنگی از نسل‌های قبل، به او منتقل شده است، می گیرد. هر صفت شخصیتی، به واسطه اثر متقابل محیط و وراثت شکل می گیرد. تفاوت بین افراد می‌تواند در نتیجه تفاوت‌های محیطی، تفاوت‌های ارثی، یا محصول هر دو عامل باشد. بدین ترتیب، تفاوت‌های موجود در رنگ چشم، ارثی است؛ تفاوت‌های موجود در نگرش‌های اجتماعی، محیطی است؛ و تفاوت‌های موجود در هوش افراد نیز ارثی و محیطی است.

کاربرد یافته‌های مربوط به بحث تفاوت‌های فردی در سازمان

در زیر تنها به نمونه‌هایی از کاربرد مفاهیم مربوط به تفاوت‌های فردی در محیط کار، اشاره خواهیم داشت:
در انتخاب کارکنان: وقتی می‌خواهیم یک فرد مناسب را جهت تصدی شغلی انتخاب کنیم، باید این نکته مهم را در ذهن داشته باشیم که بین داوطلبان تصدی چنین شغلی، تفاوت‌های فردی وجود دارد.
در آموزش کارکنان: وقتی کارکنان را در یک دوره آموزشی قبل از خدمت یا حین خدمت شرکت می‌دهیم، باید به این نکته اساسی توجه داشته باشیم که میزان هوش و علاقه آنان به یادگیری مطالب ارایه شده در دوره آموزشی، با یکدیگر متفاوت است.
در ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان: در مواردی که قصد داریم عملکرد شغلی افراد را ارزیابی کنیم، باید بدانیم که توان، علاقه، میزان پشتکار، هوش، سرعت عمل و سایر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان تحت نظارت ما با هم تفاوت دارد و هر یک از آنان به میزان معینی قادرند در انجام دادن وظایف شغلی خود، مهارت کسب کنند.
در اعمال رهبری و مدیریت: وقتی اداره و رهبری یک واحد از سازمان به عهده ما گذاشته می‌شود، لازم است این نکته مهم را در نظر داشته باشیم که بعضی از افراد تحت نظارت ما در شرایطی بهتر کار می کنند که مدیر آنان از سبک رهبری آمرانه استفاده کند، بعضی دیگر از آنان با سبک رهبری مردمی (مشورتی) سازگارتر هستند و ... اگر به یک فرد گفته شود چه فعالیت‌هایی را چگونه انجام دهد، بهتر کار می کند و بعضی دیگر ترجیح می‌دهند در چگونگی انجام دادن وظایف شغلی، خلاقیت و نوآوری داشته باشند.
در ایجاد انگیزه شغلی: اگر به یک فرد گفته شود در صورت موفقیت در انجام دادن وظایف شغلی پاداش مالی بیشتری دریافت خواهد کرد، ممکن است بر تلاش خود در کار بیافزاید. این احتمال نیز وجود دارد که فرد دیگر تنها به دلیل مطرح شدن در

سازمان، بر تلاش خود بیافزایـد؛ ولی افزایش پاداش مالی برای او اهمیت خاصـی نداشـته باشـد. به هر حال، نیازهای افراد با یکدیگر تفاوت دارد و هر یک از آنان به دلیل یا دلایل خاص خود حداکثر توان و نیروی خود را در جهت انجام دادن وظایف شغلی به کار می گیرند.

http://charismaco.com/html/index.php?name=Sections&req=viewarticle&artid=۶&page=۱ *

روانشناسی مصرف گرایی

رضا طیاری آشتیانی – کارشـناس ارشد روانشناسـی بالینی آیا انسان برای مصرف کردن به دنیا آمده است ؟ آیا انسان برای استفاده از این جهـان یـا به هستی گذاشـته است؟ در ابتـدای امر سوال سـاده ای به نظر می رسـد ، امـا بـا کمی تأمل می توان فهمیـد که این پرسـش مـا را بسوی حقایق عمیق تری رهنمون می کنـد پیش از این زیاد درباره آنها به تفکر و تعمق نپرداخته ایم و از تأثیراتشان بر هستیمان زیاد آگاه نبوده ایم. در این مجال سـعی دارم به اجمال به ماهیت مصـرف و انواع آن و تأثیراتش بر زنـد گی انسان بپردازم. تعریف «مصـرف » و «مصـرف گرایی»پیش از هر بحثی باید مصرف کردن را تعریف کنیم . مصرف کردن در معنای عادی و هنجار آن یعنی اسـتفاده درست و به انـدازه از منابع طبیعی برای زنـده ماندن و زند گی کردن. اگر کمی خط سـیر تاریخی تمدن بشـری را دنبـال کنیم در می یـابیم که قسـمت عمـده ستیز و جنـگ هـای بشـر نیز از زمانی شـروع شـد که انسان توانایی ذخیره منابع طبیعی و چیزهـای بـا ارزش را پیـدا کرد. این زمان بر دوران نوسـنگی و انقلاب اقتصادی نخستین انسان منطبق است. پس با این تعریف کمتر کسـی فکر منفی دربـاره مصـرف کردن به ذهن راه می دهـد و تقریبا همه موافق این نوع مصـرف هسـتند .اما زمانی که درباره واژه مصـرف گرایی صـحبت می کنیم معنـای کلمه از ظـاهر آن به ما رخ می نمایـد. این واژه بر رسم و آیین و راه و روشـی در زنـد گی دلالـت می کنـد که وجود انسـان را فرا گرفته است و تـأثیر عمیقی بر تفکرات و رفتار و در نهایت خوشـبختی انسان می گـذارد. در اینجـا مصـرف کردن با آنچه در پاراگراف قبل مطرح کردیم تفاوتی ماهوی دارد و نماینـده فرهنگی جدیـد و قدرتمنـد در زنـد گی انسان است که نخستین رگه های آن را می توان از انقلاب صـنعتی در جهان غرب پیگیری کرد.پس تا اینجا بایـد دریافته باشـید که بنـده دو نوع مصـرف خوب و بـد را در نظر دارم و وجه تمـایزی بین معانی مختلف این کلمه قایلم. اما ادعای این تفاوت را بنـده از کجا آورده ام ؟ باید بگویم که این تمایز را می توان با بررسی دو عامل مهم به صورت دو سوال اساسی استنباط کرد :

۱- چه چیزی مصرف می کنیم ؟۲- در کل به چه علتی مصرف می کنیم ؟چه چیزی مصرف می کنیماین روزها همه شما با ورود به یـک فروشـگاه زنجیره ای بزرگ در یـک ردیف مواد شوینـده یـا بهـداشتی در برابر خیل عظیمی از محصولاتی قرار می گیریـد که شایـد یـک قرن پیش اثری ا آنهـا وجود نداشـته است.مطلبی که می خواهم عنوان می کنم بـا اشـاره به تنوع محصولاـت آرایشـی و بهـداشتی رنـگ و بوی بهتری می گیرد. به عنوان مثال اینهمه لوازم آرایشـی که هر کـدام برای هـدف خاصـی در صورت ، طراحی شـده انـد ! یـا به طور خاص تر اینهمه کرم های ضـد آفتاب با عصاره های شـیر و عسل و بادام و گل رز و گل همیشه بهار و ...! در حقیقت محصولاتی هسـتند که بود و نبودشان در این حجم و تنوع وسـیع ، خللی در زندگی وارد نمی کند.پس چرا این محصولات با اینهمه تنوع وجود دارند و هر روز هم بر تنوعشان افزوده می شود ؟در اینجا نقل قول می کنم از اریک فروم اندیشمند بزرگ که مساله را به گونه ای شفاف و تکان دهنده بیان می کند. عقیده کلی وی در این زمینه بر این اساس قرار دارد که جامعه صنعتی امروز و غول های اقتصادی و شـرکت های بزرگ برای رسـیدن به مقاصد خود از انسان این عصر یک مصرف کننده تمام عیار می سازند و با قدرت عظیم تبلیغات مسخ کننده خود در انسان نیازهای غیرواقعی و زاید بوجود می آورند و به موازات آن با عرضه محصولات به ظـاهر متفـاوت و در اصـل یکسـان که قسـمت اعظم آنهـا واقعا به درد انسان نمی خورد ، مردم را به خریـد این محصولات وا می دارنـد. در جامعه امروز اگر فلان یا بهمان محصول اسـتفاده نکنی و بدتر اینکه آنرا زاید بدانی با انتقادات تندی مواجه می شوی که

بی کلاس ! و متحجر و عقب افتاده خطابت می کنند.نظام عظیم تبلیغات امروزه بطور غیر مستقیم آدم های شاد و موفق و خوشبخت را به عنوان یک مصرف کننده خوب و تمام عیار معرفی می کند.اگر لبخندهای پرمعنی و لحظات شاد و فضای دلنشین پوسترهای تبلیغاتی را بیاد بیاورید به معنای آنچه من مد نظر دارم نزدیک تر می شوید.بدترین اتفاقی که بوسیله تبلیغات پرحجم و ممتد و همه جانبه توسط همه رسانه ها اتفاق می افتد تغییر آرام و تدریجی نظام های ارزشی و باورهای فردی و اجتماعی ما درباره شیوه های زیستن است. آنچه امروز در سراسر دنیا تبلیغ می شود این است که انسان باید مصرف کند ، چه چیز را ؟ آنچه ما تولید می کنیم صرف نظر از اینکه آیا واقعا انسان امروز به آن احتیاج دارد یا خیر. در حقیقت انسان در این کارزار به مصرف کننده بی اراده ای تبدیل شده که به خیال خام خود در انتخاب آزاد است. البته آزاد است که در انتخاب یک محصول بجای فلان کارخانه از بهمان کارخانه خرید کند اما معمولا آگاه نیست که در خرید آن محصول مختار نیست و صرف نظر از مارکی که خرید می کند آن محصول رل حتما باید بخرد. اوج این بایدها را در خریدهای جهیزیه می توانید به عینه ببینید.انسان امروز به درجات مختلف آلت دست قدرت طلبی و زیاده خواهی شرکت های بزرگ شده است که با قدرت رسانه ها و مسخ تبلیغاتی کم کم روی عادات و ارزش های درونی ما سوار شده اند و شیوه زندگی و آنچه مصرف می کنیم را از راه دور کنترل می کنند.پس مهم است که چه مصرف می کنیم . چون رابطه مستقیمی بین آن و زیر سلطه و کنترل بودن روانی ما دارد.اگر واقعا به سراغ محصولاتی برویم که نیازهای حقیقی ما را جوابگو هستند هنوز انسانیم و به آلت دست تبدیل نشده ایم. برای این منظور نگاهی به زندگی بزرگان دینی و اندیشمندان و فلاسفه انداختن بسیار سودمند است. کدامیک از مردان خدا در زمانه خود این طرز فکر امروزی ما را قبول داشتند و رواجش می دادند ؟ کدام انسان آزاده ای قبول می کند که به چنین کنش پذیری و انفعالی کشانده شود که تمام زندگیش را با دست هایی نامریی کنترل کنند؟ مسلما تفکر عمیق در اینباره می تواند راهگشا باشد.

چرا مصرف می کنیم ؟

انسانی که در یک ماشین قوی اجتماعی -که لازمه زندگی صنعتی امروز است- به یک مهره تبدیل شده باشد هویت و اصالت فردی خود را از دست می دهد.انسان امروز در درون احساس تنهایی شدیدی می کند و برای فرار از این تنهایی به کل های بزرگ می پیوندد و تکه ای می شود از یک سازمان ، باشگاه و ...و خود را در آن حل می کند تا آسوده شود . سورن کرکگور فیلسوف دینی دانمارکی در این رابطه می گوید : «... به واسطه بی همتی و بزدلی در برابر هست بودن است که مردم امروز می خواهند ذوب و منحل در جمع و توده بشوند و چون لیاقت این را ندارند که خود کسی بشوند امیدوارند که زیر لوای کثرت و تعدد «چیزی» گردند.»این احساس تنهایی وجودی همواره انسان را در طول تاریخ رنج داده است و عکس العمل های زیادی را در جوامع گوناگون برانگیخته است که شرح و بسط آن خارج از حوصله این مجال است.تاکید ما بیشتر بر عکس العملی است که انسان تنهای امروز با پناه بردن به مصرف از خود نشان می دهد. این زیاده خواهی در مصرف که در واقع چراغ سبزی است به زیاده خواهان و طماعان برای سوءاستفاده از انسان ، ناشی از این احساس در انسان است که آن آزادی و هویت از دست رفته را می تواند با مصرف کردن به دست بیاورد و با مصرف کردن اطمینان بیابد که هنوز به معنای روحی و روانی کلمه هست و می زید. انتخاب یک محصول در میان محصولات مختلف وی را از داشتن آزادی درونی آسوده می کند و نمی گذارد به کنه انفعال و بی ارادگی خود پی ببرد.نتیجه گیریآنچه امروز اتفاق می افتد این است که قدرت های بزرگ صنعتی که فراملیتی و جهانی شده اند برای انسان تصمیم می گیرند که چه چیز خوب است و چه چیز بد و با قدرت عظیم رسانه ای و تبلیغات مجهز به آخرین فنون روانشناختی آنرا به خورد مردم می دهند. شاید مقصر عمده خود ما باشیم که با پناه بردن به مصرف گرایی و مسخ خودخواسته برای فرار از رنج های وجودی و نگرانی های ریشه دار در هستی مان ، به این غول های صنعتی و اقتصادی قدرت بخشیده ایم و هر روز نیز از محصولات متنوع و بی فایده شان استقبال می کنیم و سعی داریم پوچی و یکنواختی زندگیمان را با مصرف این محصولات متنوع

جدیـد جبران کنیم. مثال ساده اش را در مـدل های جدیـد تلفن همراه ببینیـد که در واقع هیچ فرق عمده ای با قبلی ها ندارند و فقط روزمرگی ما را جوابگو هسـتند.بازخورد ما در برابر این تولیـد کننـدگان طماع که فقط به فروش محصولاتشان فکر می کنند و البته در راه آن می گویند که ما خود را فدای شـما و نیازهایتان کرده ایم !! ، بسیار مهم است. شناخت انسان از آنچه می تواند بیافریند ، شکوفایی نیروهای خلاقه انسان و احساس هویت و معنا در زنـدگی می توانـد ما را از این تخـدیر و خماری مصـرف بیرون بکشـد و وادارمان کند به نیازهای اساسـی خود فکر کنیم و در راستای تحقق آنها گام برداریم. اینگونه می شود که واژه مصرف گرایی برای بسـیاری از مـا بی معنـا خواهـد شـد. http://rezaashtiani.mihanblog.com/post/۹۴۵ *SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF CONSUMPTION

Module ۱: Food BrandingLecturer:Luca VercelloniModule description:The aim of the course is to deliver an overview on food and drinks brands starting from the consumers experience and sensibility.Brands will be consequently treated as a cultural phenomenon that not only influences the consumers’ choice but also their emotions, beliefs, representations, and desires. The latter dimensions are the most interesting from a sociological and psychological standpoint and for this reason the subject has been included within the Master program.The final part of the course will be devoted to understanding the world of brands and describing their fundamental aspect through: cultural approaches, brand aesthetics, rhetoric and evolution.۱. Aspects, meanings, and theories of consumptionShaping lifestyles, self-esteem, personal identities. Consumption is the key feature of an affluent society: an overview on cultural explanations and criticisms of this will be provided as a theoretical framework for the course.۲. Brands and consumptionWhen you deal with a shortage of goods, you don’t need brands. Brands are markers of overabundance to differentiate commodities when the market compels one to make a choice. Further to this trading function brands add a moral and symbolic meaning to goods and also play a cultural role in moulding consumers’ desires and representations.۳. Edible and potable brandsFood and drink consumption either share a brand’s cultural meaning or differentiate from other consumption fields: in consuming we are what we eat (and drink) but due to a new cultural framework we are changing representations and expectations about food and drinks.۴. Brands and originsFrom an anthropological standpoint, origin (i. e. the mental and geographical place where products come from) is the fundamental feature of food and drink. Dealing with industrial and mass production, foods lack a tangible origin and as a consequence lose their primordial identity and close relationship with the consumer. By giving products a symbolic image brands make up for this.۵. Brands and gastronomy: mass market vs. premium brandsHistorically food brands are mainly rooted in mass market and standardization

rather than quality and typicality. However, some examples indicate that brands can play an important role in promoting high quality products and to this extent case histories will be looked at.۶. Brand aesthetics: logos, labels, and packsBrand expressions show a distinctive iconography through: logos, labels, and packs .Consumer aesthetics has been popularized to link the brands with colours, signs, and emotions.۷. Brand rhetoric: advertising and storytellingTo become relevant to consumers, brands convey moral and symbolic messages through. advertising and other means of representation. They tell us tales, myths and legends about themselves, their meanings and their values.Module ۲: Psychology of Food Consumption: Symbolic Aspects and Social Construction of MeaningLecturer:Nadia OliveroModule description:The course will explain the cultural and psychoanalytical meanings associated with food and its consumption from the first years of a child's psychosexual development up to the social construction of meaning by mass media. Starting from the analysis of the symbology linked to the product, the course will explore the main contributions by social science to the interpretation of consumption as a communicative act (e.g. Douglas and Irshwood) and will present research methods and empirical results for the explanation of the most recent food consumption trends (the fashion of restaurants, organic food and light products). The course aims at transferring a useful methodology for the identification of cultural and symbolic factors that influence the psychology of today's consumer, in order to be able to predict future behaviours and develop effective communication.Section I:- Psychoanalytical symbolism of food and nutrition- Relationship between food and identity- Social symbolism in food consumption- Analysis of empirical data on social representations of modern rituals of 'food consumption'Section II:- Consumption as an act of communication for self-expression (social-psychological prospect)- The impact of mass communication- The role of the choice of food in the construction of modern social identity- Empirical evidence about the relationship between body, food and identity and its effects on today's consumption- Social change and future trends in food consumptionSection III:- Relationships between mass communication, risk perception and food consumption- Effects of food risk awareness on modern consumption choices- The phenomena of "Organic" and "Light" products- Social and psychological causes of changes in consumption contexts. From out-of-home consumption to the fashion of restaurants- Trust, reputation and social accountability of food marketingFurther reading:M. Conner, C.J. Armitage, The social psychology of food, Buckingham, Open University Press, ۲۰۰۲.P. Falk, The consuming

body, London, Sage, ۱۹۹۴Module ۳: Sociology of ConsumptionLecturer:Claude .FischlerModule description:More information will be available shortly

روانشناسی و کارآفرینی

کارآفرینی و روانشناسی سازمان های عصرحاضرباتحولات وتهدیدات گسترده بین المللی روبروهستند . تضمین وتداوم حیات وبقاء سازمان ها نیازمند راه حلها وروشهای جدید مقابله با مشکلات است که به نوآوری وابداع , خلق محصولات , فرآیندها وروشهای جدید بستگی زیادی دارد . یکی از نقشهای اصلی فاصله زیادمدیران نقش کارآفرینی آنها فاصله زیادست . کارآفرینان به عنوان موتورحرکت توسعه اقتصادی محسوب می شوند درواقع کارآفرین عامل اصلی ، ایجادخلاقیت ونوآوری است . ازآنجایی که خلاقیت ونوآوری وتوان کشف فرصت های جدید از بارزترین ویژگیهای رفتاری این گونه افرادکارآفرینان است وازآنجا که اصولاً خصوصیات روانی (ازقبیل استقلال طلبی ، نیاز به پیشرفت , ریسک پذیری و ...) وماهیت طبیعی نوآوری ، شرایط خاص ومتفاوتی رامی طلبد , لذا شناخت ویژگی ها بستری مناسب برای جذب ورشد کارآفرینان است که اولین قدم واساسی ترین مساله است . باتوجه به ویژگیهای کارآفرینان که شامل توفیق طلبی ، مرکزکنترل,ریسک پذیری ، نیازبه استقلال , خلاقیت و تحمل ابهام است بطور مختصربه تعریف هرکدام ازآنها می پردازیم :

۱- نیازبه توفیق عبارت است ازتمایل به انجام کارد‌راستانداردهای عالی جهت موفقیت درموقعیتهای رقابتی . می نامند.

۲ـ-عقیده فرد نسبت به این که وی تحت کنترل وقایع خارجی می باشد را مرکزکنترل عبارت است از مخاطره های معتدل که می توانندازطریق تلاشهای شخصی مهارشوند .

۳ـ-ریسک پذیری

۴- نیازبه استقلال ازویژگیهایی است که به عنوان یک نیروی بسیاربرانگیزاننده مورد تأکید واقع شده است . تمایل به استقلال ، یک نیروی انگیزشی برای کارآفرینان معاصراست ، لذا آزادی عمل ، پاداش دیگرکارآفرینی است . درواقع نیازبه استقلال ، عاملی است که سبب می شود تا کارآفرینان به اهداف ورویاهای خوددست یابند. خلاقیت همانا توانایی خلق ایده های

۵ـ-جدید است که این ایده ها ممکن است به محصولات یاخدمات جدید نیزمنجرشوند . درواقع خلاقیت نیرویی است که درپس نوآوری نهفته است .

۶- قدرت تحمل ابهام عبارت است ازپذیرفتن عدم قطعیت به عنوان بخشی اززندگی ، توانایی ادامه حیات با دانشی ناقص دربارهٔ محیط وتمایل به آغاز فعالیتی مستقل بی آنکه شخص بداند آیا موفق خواهدشد یاخیر.

http://karafarini.ictfaculty.ir/KarAfarini/Psychology.aspx*

قانون تشکیل سازمان نظام روانشناسی و مشاوره

مصوب مجلس شورای اسلامی

بسمه تعالیقانون تشکیل سازمان نظام روانشناسی و مشاورهجمهوری اسلامی ایران

فصل اول ـ تعریف اهداف : ماده ۱ـ سازمان نظام روانشناسی و مشاورهٔ جمهوری اسلامی ایران که در این قانون" سازمان " نامیده می‌شود، یک سازمان غیر دولتی و مستقل است که به منظور تحقق بخشیدن به اهداف و انجام وظایف مقرر در این قانون تشکیل می‌گردد . ماده ۲ـ اهداف سازمان عبارتند از ۱-   تلاش برای ارتقاء سطح دانش روانشناسی و مشاوره .۲-   حمایت از حقوق مراجعان به روانشناسان و مشاوران .۳-   حمایت از حقوق صنفی روانشناسان و مشاوران .فصل دوم ـ وظایف و اختیارات :ماده ۳ـ

وظایف واختیارات سازمان با توجه به اهداف فوق به شرح زیر است :۱ – تعیین حدود صلاحیت‌های تخصصی و صدور شماره نظام و پروانه کار برای اعضای سازمان . تبصره ۱ـ برای کلیه شاغلین به حرفه‌های روانشناسی و مشاوره دریافت شماره نظام الزامی است .تبصره ۲ـ درصورت تصویب شورای مرکزی روانشناسان و مشاوران ملزم به شرکت دردوره‌های بازآموزی و نوآموزی هستند .۲ ـ تهیه دستورالعمل های اجرایی لازم در رابطه با موارد این قانون۳– نظارت بر کیفیت کار تخصصی و رسیدگی به تخلفات تخصصی روانشناسان و مشاوران که عنوان جرایم عمومی را نداشته باشند از طریق هیأت رسیدگی به تخلفات صنفی .۴ ـ پیشنهاد تعیین یا تجدید نظر درتعرفه خدمات روانشناسی و مشاوره به هیأت دولت جهت تصویب .۵ـ تعیین ضوابط خاص صنفی مربوط به استاندارد کردن تابلوها، عناوین، سربرگها و مهر شاغلین به روانشناسی و مشاوره.۶ ـ همکاری با وزارت علوم ، تحقیقات و فناوری در اجرای برنامه‌های بازآموزی و نوآموزی مستمر روانشناسان و مشاوران در جهت ارتقاء دانش رشته‌های روانشناسی و مشاوره منطبق با پیشرفت‌های علمی روز مطابق آئین‌نامه مصوب دولت .۷ ـ همکاری با مراجع ذی ربط در ارائه خدمات روانشناسی و مشاوره به هنگام بروز حوادث و سوانح غیر مترقبه از طریق تشویق و بسیج اعضای سازمان .۸ـ انتشار نشریات حاوی آخرین دستاوردهای علمی روانشناسی و برگزاری همایش‌های تخصصی جهت ارتقاء سطح دانش روانشناسی و مشاوره اعضای سازمان .فصل سوم ـ شرایط عضویت ماده ۴ـ کلیه افرادی که دارای حداقل مدرک کارشناسی ارشد معتبر از سوی وزارتخانه علوم ، تحقیقات و فنآوری و بهداشت درمان و آموزش پزشکی در یکی از رشته‌های روانشناسی و مشاوره باشند می‌توانند به عضویت سازمان درآیند . تبصره ۱ـ منظور از روانشناس کسی است که در یکی از رشته‌های روانشناسی در سطح کارشناسی ارشد فارغ‌التحصیل شده باشد .تبصره ۲– منظور از مشاور کسی است که در یکی از رشته ها و گرایش های مشاوره (...) در سطح کارشناسی ارشد فارغ التحصیل شده باشد.تبصره ۳ـ برای اشتغال در حرفه‌های روانشناسی و مشاوره اخذ پروانه از سازمان و عضویت در آن الزامی است. عضویت در هیات علمی موسسات آموزش عالی از مفاد این تبصره مستثنی است.تبصره ۴ـ اعضای سازمان همه ساله مبلغی را به عنوان حق عضویت به سازمان پرداخت خواهند نمود . میزان و نحوه وصول حق عضویت اعضاء مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای مرکزی نظام روانشناسی و مشاوره تهیه می‌گردد .ماده۵ـ مشاوران و روانشناسان برای هرگونه اشتغال در حرفه خود باید دارای پروانه ازسازمان باشند . فصل چهارم ـ ارکان و واحدهای تابعه :ماده ۶ـ ارکان و واحدهای تابعه سازمان به شرح زیر است :الف ـ ارکان ۱ـ مجمع عمومی .۲ـ شورای مرکزی نظام روانشناسی و مشاوره جمهوری اسلامی ایران .۳ـ هیأت رسیدگی به صلاحیت تخصصی روانشناسان و مشاوران .۴ـ هیأت رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه ای شاغلان و حرفه‌های روانشناسی و مشاوره .۵ـ شعب شورای مرکزی در مناطق .۶ـ هیأت بازرسان .ب ـ واحدهای تابعه : واحدهای تابعه توسط شورای مرکزی تعیین خواهد شد .ماده ۷ـ اعضای شورای عالی عبارتند از :الف ـ شش نفر روانشناس از میان اعضای سازمان .ب ـ پنج نفر مشاور از میان اعضای سازمان .ج ـ یک نفر نماینده وزیر علوم ، تحقیقات و فناوری .د ـ یک نفر نماینده وزیر بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی .تبصره ۱ـ اعضای مذکور در بندهای (الف) و (ب) توسط اعضای سازمان انتخاب می‌شوند .تبصره ۲ـ جلسات شورای مرکزی نظام روانشناسی و مشاوره با حضور دوسوم کل اعضای شورا رسمیت می‌یابد و تصمیمات متخذه با اکثریت آراء معتبر و لازم الاجراء است .ماده ۸ـ ریاست سازمان که مسؤولیت اجرای مصوبات شورای مرکزی و اداره کلیه امور سازمان و واحدهای تابعه را به عهده دارد یکی از اعضای شورای مرکزی با درجه تحصیلی دکتری خواهد بود که توسط شورای مرکزی برای مدت چهار سال انتخاب و با حکم ریاست جمهوری منصوب می‌گردد . عزل وی نیز به پیشنهاد شورای مرکزی وبا تأیید ریاست جمهوری خواهد بود . انتخاب متوالی رئیس سازمان در صورت موافقت ورأی اکثریت اعضاء فقط برای دو دوره متوالی مجاز است .ماده ۹ـ در هرمنطقه یک شعبه شورای منطقه‌ای سازمان تشکیل می‌شود که مطابق مصوبات شورای مرکزی به امر رسیدگی به مسایل تخصصی و حرفه‌ای روانشناسی و مشاوره در منطقه خواهد پرداخت .تبصره ـ دستورالعمل تعیین مناطق توسط شورای مرکزی تهیه خواهد شد

.ماده ۱۰ـ رئیس سازمان نظام روانشناسی و مشاوره مناطق توسط اعضای منطقه‌ای انتخاب و از بین منتخبین شورای منطقه انتخاب می‌شود و پس از تأیید شورای مرکزی با حکم ریاست سازمان منصوب می گردد. عزل وی نیز به پیشنهاد شورای منطقه تأیید شورای مرکزی و با حکم ریاست سازمان خواهد بود . ماده ۱۱ـ بودجه واحدهای سازمان از محل حق عضویت اعضاء و هدایا و کمک‌های دولت و اشخاص حقیقی و حقوقی تأمین می گردد .تبصره ـ میزان و نحوه وصول حق عضویت سالانه اعضاء و دیگر مقررات اداری و مالی سازمان و نحوه هزینه بودجه مطابق آئین‌نامه مصوب شورای مرکزی خواهد بود .ماده ۱۲ـ وظایف شورای مرکزی سازمان به شرح زیر است ۱ـ اجرای دقیق وظایف مقرر در ماده (۳) این قانون و نظارت مستمر بر حسن اجرای آنها از طریق رئیس کل سازمان .۲ـ نظارت بر عملکرد سایر ارکان و شعب کلیه واحدهای تابعه سازمان .۳ـ تشکیل هیأت‌های رسیدگی به صلاحیت تخصصی روانشناسان و مشاوران و رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای شاغلان حرفه‌های روانشناسی و مشاوره .۴ـ ترکیب و تعداد و شرح وظایف و دستورالعمل‌های این هیأت‌ها به تصویب شورای مرکزی می‌رسد .۵ـ تهیه و تصویب دستورالعمل‌های اجرایی لازم .۶ـ انحلال شورای مناطق بر اساس دستورالعمل مصوب .تبصره ـ در صورت انحلال شورای منطقه باید ظرف مدت سه ماه انتخابات مجدد برگزار شود .ماده ۱۳ ـ شورای مناطق وظایف محوله از سوی شورای مرکزی را در منطقه به عهده دارد و موظف به اجرای مصوبات و دستورالعمل‌های شورای مرکزی در سطح منطقه است .ماده ۱۴ـ هیأت بازرسان ۱ـ هیأت بازرسان از سه نفر منتخب اعضای سازمان تشکیل می گردد که همزمان با انتخابات شورای مرکزی انتخاب می‌شوند . وظیفه این هیأت نظارت بر عملکرد سازمان و ارائه گزارش سالانه به مجمع عمومی بر اساس مفاد این قانون است .۲ـ انحلال شورای مرکزی به پیشنهاد هیأت بازرسان و با تصویب مجمع عمومی صورت می گیرد . فصل پنجم ـ انتخاباتماده ۱۵ـ مدت فعالیت هر دوره شورای مرکزی و شوراهای مناطق سازمان روانشناسی و مشاوره چهار سال تمام است .مسؤول برگزاری اولین دوره انتخابات شورای مرکزی ، وزیر علوم ، تحقیقات و فناوری می‌باشد و هیأت پنج نفره جهت برگزاری این انتخابات را منصوب می نماید . یک نفر نماینده از کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی به انتخاب مجلس بر انتخاب این هیأت نظارت خواهد کرد . هزینه برگزاری انتخابات از محل حق عضویت اعضا تامین می شود.تبصره ۱ـ شروع اولین دوره فعالیت شوراهای مذکور حداکثر ده روز پس از پایان اعلام قطعیت یافتن نتیجه انتخابات خواهد بود .تبصره ۲ـ شروع فعالیت دوره‌های بعدی شوراهای نظام روانشناسی و مشاوره بلافاصله پس از پایان دورهٔ قبلی است .تبصره ۳ـ چنانچه در پایان دوره تشریفات انتخابات دوره بعدی به نحوی از انحاء پایان نیافته باشد ، ارکان دورهٔ قبلی تا قطعیت نتیجهٔ انتخابات جدید به فعالیت خود ادامه خواهند داد .ماده ۱۶ـ انتخابات برای اولین دوره حداکثر شش ماه پس از تصویب این قانون و تجدید آن برای دوره‌های بعدی سه ماه قبل از اتمام هر دوره و بعد از تشکیل هیأت مرکزی نظارت بر انتخابات انجام خواهد شد .تبصره ـ انتخابات شوراهای مناطقی که منحل شده باشد ، حداکثر ظرف مدت سه ماه با هماهنگی هیأت مرکزی نظارت و با رعایت سایر مواد قانونی انجام می‌پذیرد .ماده ۱۷ـ شرایط انتخاب کنندگان عبارت است از :۱ـ تابعیت کشور جمهوری اسلامی ایران .۲ـ عضویت در سازمان نظام روانشناسی و مشاوره به استثنای دوره اول .۳ـ ساکن بودن درمنطقه انتخاباتی در زمان انتخاب (برای داوطلبین شورای منطقه) به تأیید شورای منطقه .ماده ۱۸ ـ شرایط انتخاب شوندگان اعضای شورای مرکزی عبارتند از:۱ـ تابعیت کشور جمهوری اسلامی ایران .۲ـ نداشتن سوء پیشینه کیفری و عدم اشتهار به فسق و فساد اخلاق.۳ـ نداشتن پرونده محکومیت در هیأت رسیدگی به تخلفات صنفی و نیز عدم تخلف از اصول نظامنامه اخلاقی.۴ـ اظهار التزام به دین مبین اسلام و وفاداری به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران .تبصره ـ اقلیت‌های دینی به رسمیت شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تابع دین رسمی خود می‌باشند .۵ـ دارا بودن حداقل سه سال عضویت در سازمان به استثنای دوره اول .فصل ششم ـ موارد متفرقه :ماده ۱۹ـ به منظور رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای شاغلین روانشناسی و مشاوره ، هیأت مرکزی رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای در سازمان مرکزی و هیأت‌های بدوی در مناطق تشکیل می گردند .تبصره ـ تخلفاتی که موجب محکومیت اعضای

سازمان می شوند عبارتند از :۱ – تخلف از شئون حرفه ای و صنفی به معنای عدول از اصول نظامنامه اخلاقی حرفه های مشاوره و روانشناسی.۲- عدم رعایت موازین شرعی و قانونی و مقررات دولتی و سهل انگاری در انجام وظایف قانونی . متخلفین با توجه به شدت و ضعف عمل ارتکابی و تعدد و تکرار آن حسب مورد به مجازاتهای زیر محکوم می گردند:الف – تذکر یا توبیخ شفاهی هیات رسیدگی به تخلفات.ب – اخطار یا توبیخ کتبی با درج در پرونده شخص درهیات رسیدگی به تخلفات .ج- توبیخ کتبی با درج در نشریه سازمان نظام روانشناسی و مشاوره و الصاق در تابلوی اعلانات سازمان.د – محرومیت از اشتغال به حرفه های روانشناسی و مشاوره از سه ماه تا یک سال در محل اشتغال.ه - محرومیت از اشتغال به حرفه های روانشناسی و مشاوره از سه ماه تا یک سال در تمام کشور.و - محرومیت از اشتغال به حرفه های روانشناسی و مشاوره از یک سال تا پنج سال.ز- محرومیت دایم از اشتغال به مشاوره و روانشناسی در تمام کشور.ماده ۲۰ـ هیأت مرکزی رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای سازمان نظام روانشناسی و مشاوره با پنج نفر عضو منتخب شورای مرکزی تشکیل می‌گردد .تبصره ۱ـ هیأت مرکزی رسیدگی به تخلفات می‌تواند مسؤولیت رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای شاغلان حرفه‌های روانشناسی و مشاوره چند منطقه را به یک هیأت بدوی واگذار نماید .تبصره ۲ـدر صورتی که فردی نسبت به رأی هیأت مرکزی شاکی باشد می‌تواند به دادگاه صالح شکایت کند .ماده ۲۱ـ منابع مالی سازمان عبارتند از ۱ـ اعتبارات و دارایی‌های موجود سازمان .۲ـ حق عضویت سالانه اعضای سازمان .۳ـ کمک‌های اختیاری دولت و مؤسسات و افراد داوطلب به سازمان .ماده ۲۲ـ سازمان موظف است در موارد تصمیم‌گیری درباره نحوه صحیح ارائه خدمات روانشناسی و مشاوره در هر یک از مؤسسات و سازمان‌ها با آنها همکاری نماید.ماده ۲۳ـ شورای مرکزی سازمان موظف است حداکثر ظرف سه ماه پس از تشکیل نسبت به تهیه آرم سازمان با رعایت اهداف متعالی اسلام و حفظ شؤون روانشناسی و مشاوره و با تأیید وزیر علوم تحقیقات و فناوری اقدام نماید .ماده ۲۴ ـ از تاریخ تصویب این قانون کلیه قوانین و مقررات مغایر لغو می‌گردد .قانون فوق مشتمل بر بیست و چهار ماده و نوزده تبصره در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ بیست و هفتم فروردین یکهزار وسیصد و هشتاد و دو مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۹/۲/۸۲ به تایید شورای نگبهان رسیده است.

مهدی کروبی رئیس مجلس شورای اسلامی

مجلس شورای اسلامی*

تفاوت های مردان و زنان

تحقیقات علمی نشان میدهد که ۳/۴ عمر هر انسان یا ۷۵٪ عمر هر کدام از ما صرف ارتباط با دیگران می شود. ولی فقط ۱۰٪ انسانهای کره زمین میدانند چگونه ارتباط برقرار کنند و ۹۰٪ ما بلد نیستیم و چون ارتباطهایمان بد میباشد در خانواده، در دانشگاه، در محل کار و... دائم دچار مشکل هستیم و دائم از هم گله داریم.

مقدمه

تحقیقات علمی نشان میدهد که ۳/۴ عمر هر انسان یا ۷۵٪ عمر هر کدام از ما صرف ارتباط با دیگران میشود. ولی فقط ۱۰٪ انسانهای کرهزمین میدانند چگونه ارتباط برقرار کنند و ۹۰٪ ما بلد نیستیم و چون ارتباطهایمان بد میباشد در خانواده، در دانشگاه، در محل کار و... دائم دچار مشکل هستیم و دائم از هم گله داریم •.امروزه رسم شده که خانمها روی جهیزیه دخترشان کتاب آشپزی میگذارند یعنی براشون مهم است که دختر بداند رابطه نخود و لپه و گوشت چیست؟ ولی هیچ پدر و مادری سعی نمیکند که روابط بین انسانها را به فرزندش یاد بدهد. چرا هیچکس کتاب شوهرپزی یا زنپزی را یاد نمیگیرد. وارد زندگی مشترک میشویم وبه هم لطمه میزنیم و بعد هم میگوییم ما به درد هم نمیخوریم. چرا ما برای شناخت یکدیگر سرمایهگذاری نمیکنیم •؟خودمان را

ملزم کنیم به شناخت یکدیگر هر چه اطلاعاتمان از یکدیگر بیشتر باشد به یکدیگر بهره میرسانیم در غیر اینصورت به هم لطمه میزنیم یکی از کارهای مهم زندگی این است که انسانهای اطرافمان و یا شریک زندگیمان را بشناسیم •.طبق یک تحقیق در فرانسه در مورد مذکر یا مؤنث بودن کامپیوتر نتایج زیر به دست آمد: خانمها گفتند: کامپیوتر مذکر است چون ۱-وقتی بهش عادت میکنیم خیال میکنیم دیگر بدون آن از پس هیچ کاری برنمیآییم. ۲-دادههاش خیلی زیاد است ولی هوشمند نیست. ۳-قرار است مشکلات را حل کند ولی در اکثر مواقع مشکل اساسی خودش است. ۴-وقتی پایبندش میشی تازه میفهمی اگه صبر کرده بودی بهترش گیرت میامد. آقایان گفتند: کامپیوتر مؤنث است چون ۱-همینکه پایبندش شدی هرچی پول در میاری باید خرجش کنی و لوازم جانبی براش بخری. ۲-مؤنث است چون به غیر از کسی که خلقش کرده است هیچکس از درونش سر در نمیآورد. ۳-کوچکترین اشتباهات را در حافظه دراز مدت خودش نگه میداره یه روز بهت برمیگردونه. تفاوت زنان و مردان • زن و مرد با هم تفاوتهایی دارند اگر این تفاوتها را بشناسیم، اگر به تفاوتهامون احترام بگذاریم و آنها را مد نظر قرار بدهیم اتفاقات خوبی میافتد. دیوارهای رنجش و سوءظنی که نسبت به هم داریم فرو مرریزد. سوءتفاهمها و توقعات بیجا از بین میرود. به جایی که تلاش کنیم همدیگر را عوض کنیم، تلاش کنیم با هم همکاری کنیم و همسو شویم و زندگی قشنگی را درست کنیم •. دوست داشتن مرد و زن متفاوت است. مرد دیگران را مردانه دوست دارد و ابزار این دوست داشتن هم مردانه است و زن زنانه •. حضرت علی(ع) میفرماید: الناس اهداءٌ لما جهلوا. مردم با هم میجنگند سر چیزهایی که نمیدانند •. آقایان و خانمها در ساختار با هم متفاوتند یعنی در ادراک، احساس، اندیشه، واکنش و عشقورزی با هم متفاوتند تفاوتهای جدی و عمیق •.مغز آقایان در آن واحد روی یک کار متمرکز میشه. ولی مغز خانمها میتونه روی چند کار متمرکز بشه یعنی میتونن چند کار را با هم انجام دهند. آقایان در آن واحد میتونن از یک نیمکره مغزشان استفاده کنند ولی خانمها از هر دو نیمکره استفاده میکنند. یعنی خانمها مادرزاد نابغه هستند، مغز آقایان تخصصیتر از خانمهاست ولی مغز خانمها عمومیتر است لازم باشه همه جاش کار میکنه •.نیمکره راست با ادراک و احساس کار دارد و نیمکره چپ با منطق و تحلیل و... . وقتی آقا در آن واحد در یکطرف مغزش است نمیتواند هم خیلی منطقی باشد هم رمانتیک یعنی طول میکشه تا از نیمکره راست بره به چپ •.خانمها هم خیلی حرف میزنند هم اهل گریه هستند آقایان به عکس. همین باعث میشود که آقایان بیشتر سکته کنند •.رنگها: در تشخیص رنگها آقایان چشمشان محدودتر از خانمها عمل میکند. آقایان رنگهای اصلی را خوب تشخیص میدهند قرمز- آبی- زرد. خانمها غیر از اینها شیری- نیلی- ارغوانی- سدری و بنفش را خیلی خوب تشخیص میدهند. داروها اگر رنگهای خاص داشته باشند تأثیرشان در خانمها خیلی بیشتر است •. پوشش: لباسی که آقایان می پوشند بر اساس این است که چه شغلی دارند میخواهند قدرتشان را با آن نشان دهند. شایستگیهایشان را به رخ بکشند ولی خانمها با توجه به حالات و احساسات درونیشان لباس میپوشند •.زبان بدن: ماوقتی صحبت میکنیم علاوه بر کلامی که بر زبان گفته میشود یک حرکاتی عضلات صورت، ابرو، دست و... انجام میدهند. یعنی حرکاتی که بدن میکند منهای کلامی که از دهان خارج میشود. خانمها مادرزاد زبان بدن را بلد هستند آقایان بلد نیستند. در آمریکا دو گروه نوزاد را که گریه میکردند ۲ دقیقه ازشون فیلم گرفتند صدای گریه را قطع کردند هر کدام به دلیلی گریه میکردند فیلم را یکبار جداگانه به مادر بچهها و یکبار به پدر بچهها نشان دادند ۲ دقیقه فرم بدن بدون صدا. از مادرها علت گریه را خواستند بیش از ۸۰٪ آنان درست جواب دادند از روی حرکات بدنی نوزاد گفتند مثلاً گشنه بوده یا جایش را کثیف کرده و... . فیلم را به آقایان نشان دادند همهشان یک جواب دادند و گفتند مادرش را میخواهد •.آقایان اگر میخواستند به خانمشان دروغ بگویند رودررو دروغ نگویند چون فرم بدن مشخص میکند طوری بگویید که ظاهرتان را خانم نبیند.

http://lifestyle.parsgooya.ir*

فنون و روشهای مشاوره

تالیف : عبدالله شفیع آبادی – علی مهدی پور

مشاور باید در دیدگاههای نظری و عملی فنون و روشهای مشاوره را بخوبی بداند.گرچه استفاده عملی از فنون مشاوره ، نوعی هنر است و موفقیت در آن با خصوصیات شخصیتی مشاور بستگی دارد. منبع : فنون و روشهای مشاوره تالیف : دکتر عبدالله شفیع آبادی ناشر :ترمه با همکاری رز نوبت چاپ : هشتم ، ۱۳۶۷ چاپ و صفاحی : رامین تیراژ : ۴۰۰۰ نسخه شابک : ۸-۱۶-۶۳۲۷-۹۶۴ حق چاپ برای نشر ترمه محفوظ است. تهران – خیابان انقلاب – خیابان ۱۲ فروردین پ ۲۵ تلفن : ۶۴۱۷۳۴۶ فنون و روش های مشاوره پیشگفتار فصل اول ـ لزوم مشاوره فصل دوم ـ مشاوره فصل سوم ـ مصاحبه مشاوره ای فصل چهارم ـ فنون مشاوره فصل پنجم ـ بازی درمانی فصل ششم ـ کاربرد آزمون در مشاوره فصل هفتم ـ فرم ها و پرسشنامه ها پیشگفتار مشاور باید در دیدگاههای نظری و عملی فنون و روشهای مشاوره را بخوبی بداند.گرچه استفاده عملی از فنون مشاوره ، نوعی هنر است و موفقیت در آن با خصوصیات شخصیتی مشاور بستگی دارد. در عین حال آموزش فنون و روشها به مشاور احتمال موفقیت او را در مشاوره افزایش می دهد. در این جزوه پس از بررسی لزوم تعاریف مشاوره ، فنون و روش های آغاز و ادامه و پایان جلسه مشاوره مورد بحث قرار گرفته است. پس فرم ها و پرسشنامه های گوناگونی به عنوان وسیله کار مشاور جهت استفاده در موارد متعدد پیشنهاد شده است. فصل اول: لزوم مشاوره برای پی بردن به ارزش و اهمیت مشاوره در نظام آموزشی به تجزیه و تحلیل جریان یادگیری دانش آموزان می پردازیم. به نظر هیلگاروباور یادگیری تغییرات نسبتاً پایداری در رفتار بالقوه است که حادث از رشد نباشد . برای تحقق این تعریف ، اولاـ اطلاعات و یا تجربیات باید به وسیله فردی آگاه و آشنا به کار مثلاً معلم ـ تهیه و سپس ارائه گردد. معلم باید آمادگی تهیه مطالب و ارائه آن را از هر نظر دارا باشد تا اطلاعات ارائه شده مفید واقع گردد. مشاور می تواند معلم را در تهیه و ارائه موضوعات یاری دهد و یادگیری را تسهیل کند. ثانیا یادگیرنده استعداد و علاقه کافی برای یادگیری داشته باشد تا بتواند اطلاعات ارائه شده را دریافت و از آن استفاده کند مسلماً چنانچه یادگیرنده ، مسائل و مشکلاتی داشته باشد قادر به یادگیری نخواهد بود در این زمینه نیز مشاور به کمک یادگیرنده می شتابد و با حل مشکلات و شناخت استعدادها جریان یادگیری را تسهیل می کند. برای یاری به دانش آموزان به منظور بهبود رفتار و افزایش میزان یادگیری پیشنهادات زیر ارائه می گردد : ۱- ایجاد احساس نیاز و علاقه به مطالب آموختنی . تا زمانی که فرد به وجود چیزی احساس نیاز نکند و بدان راغب نباشد . برای رسیدن به آن تلاش نخواهد کرد و یا اگر فرد در زندگی چیزهای مهم را نشناسد و آن را تشخیص ندهد به بهبود در زندگی او نباید امید داشت. از آنجا که رفتار انسان متأثر از احساسات است و به عبارت دیگر احساسات ، طرز تلقی ها اعتقادات و ادراکات پدید آورنده ی رفتار هستند که از نظر تربیتی ، این عقیده حائز اهمیت بسیار است. اگر دانش آموز احساس کند که معلم او را دوست دارد رفتارش نسبت به آن معلم دوستانه خواهد بود و نسبت به درس آن معلم نیز علاقه خواهد داشت و برعکس. ۲ ـ شناخت خود و ارزشهای وابسته به آن : خویشتن پنداری عبارت است از تصور و پنداری که شخص درباره ی خود دارد و بر دو نوع مثبت و منفی طبقه بندی شده است . افرادی که خویشتن پنداری مثبت دارند رفتارشان اجتماع پسندتر از کسانی است که خویشتن پنداری منفی دارند. یکی از علل مهم عقب افتادگی تحصیلی همین تصور و پندار منفی است که شخص نسبت به خودش دارد چون معتقد است که قادر به خواندن نیست. خویشتن پنداری بر اثر تعامل بین عوامل متعددی به وجود می آید و رشد می کند که : الف ـ نظر والدین ب ـ نگرش دوستان و همبازیان ج ـ نظر معلمان از آن جمله اند ۳ ـ تاکید بر اینجا و اکنون : بهره برداری از شکست های گذشته دانش آموز به منظورعبرت گیری و نه خدمت آن ، موجب می شود که دانش آموز برای کسب موفقیت بکوشد . و از سوی دیگر تاکید بیش از حد بر نگرانی ها و مشکلات گذشته عذر و بهانه ای برای دانش آموز فراهم می آورد تا به سادگی تمام شکست های آینده خود را به عوامل گذشته استناد دهد و برای بهبود وضع موجود تلاش نکند. ۴- دادن فرصت برای تفکر و

(خودیابی) یکی از عواملی که در نظام فعلی آموزش و پرورش کمتر مورد توجه قرار می گیرد، دادن فرصت برای تفکر و خود یابی دانش آموزان است ، معلم می کوشد مطالب بسیاری را بدون فوت وقت به دانش آموزان ارائه دهد و هنوز موضوع قبلی بخوبی درک نشده مطالب جدید ارائه می شود و دانش آموز مجبور است برای احراز موفقیت در امتحان مطالب را حفظ کند . ۵- تجدید نظر در برنامه های مراکز تربیت معلم ، مراکز تربیت معلم باید برای معلمان متخصص ، خلاق و مبتکر و اندیشمند و آگاه به مسائل انسانها امتیازاتی در نظر بگیرد تا دیگر معلمان نیز در این مسیر تشویق شوند تا هیچ گاه کیفیت فدای کمیت نگردد. فصل دوم : مشاوره مشاوره از نظر لغوی به معنی همکاری کردن و رای دیگری را در انجام کاری خواستن است. تعریف مشاوره : پاترسون ، مشاوره را جریان یاری دهنده ای می داند که به ارتباط خاص بین دو نفر نیاز دارد. یکی از این دو نفر یعنی مراجع معمولاـ با مشکل روانی و عاطفی مواجه است ، و دیگری یعنی مشاوره که در حل مشکلات روانی مهارت دارد. از طریق ایجاد ارتباط خاص مشاوره ای ، مشاور به مُراجع کمک می کند تا راه حلی برای مشکلش بیابد به نظر او رابطه حسنه بین مراجع و مشاور اثر روان درمانی مهمی دارد. به طوری که اگر مشاور نتواند چنین رابطه مطلوبی را ایجاد کند مشکل مراجع در حد مطلوب و مقبولی حل نخواهد شد . مشاوره به دو صورت فردی و گروهی انجام می شود . مشاوره گروهی : یک سلسله فعالیتهای سازمان یافته و تعامل بین اعضای گروه است که در یک زمان و در یک مکان بخاطر حل مشکل معین و یا گفتگو درباره مسائل گوناگون انجام می پذیرد. مواردی را که مشاور باید برای تشکیل مشاوره گروهی رعایت کند به شرح ذیل است . ۱- انتخاب اعضا ۲- تعداد اعضا ۳- تعداد جلسات در هفته ۴- تعداد کل جلسات ۵- زمان هر جلسه ۶- تهیه امکانات ۷- آغاز جلسه گروه ۸- انواع گروه شامل : گروه داوطلب ـ گروه اجباری ۹- ختم جلسه ۱۰- مراحل مشاوره گروهی شامل : شناسایی ، انتقال ،عمل پایان محاسن روش مشاوره گروهی ۱- از نظر زمان و هزینه مقرون به صرفه است ۲- اعضای گروه رفتارهایی را در گروه می آموزند و به انتقاد از خود و دیگران می پردازند ۳- عکس العمل های اعضاء نسبت به یکدیگر در مشاوره ، گروهی به مراتب بیشتر است و همین امر موجب کسب بینش بیشتر می شود. ۴- در مشاوره گروهی اعضاء متوجه می شوند که مشکل آنها منحصر به فرد نیست و دیگران نیز مشکلات مشابهی دارند با چنین اطلاعاتی ، مقاومت مراجع در جریان درمان کاهش می یابد. انواع مشاوره ها : ۱ ـ مشاوره مستقیم ۲ـ مشاوره غیر مستقیم ۳ ـ مشاوره انتخابی مشاوره مستقیم : از این روش که در نظریه های رفتار گرائی و تا حدودی در عقلی ـ عاطفی استفاده می شود ، اعتقاد کلی بر آن است با استفاده از فنون گوناگون باید مراجع را در حل مشکلش یاری دهد و باید با استفاده از انواع پرسشنامه ها و آزمون های روانی به جمع آوری اطلاعات درباره مراجع پرداخت. مشاوره غیر مستقیم در این روش که در نظریه های گشتالت ، مراجع ـ محوری و هستی گرایی کاربرد دارد اعتقاد بر آن است که اگر مراجع در یک محیط مشاوره ای گرم و پذیرا قرار گیرد خودش می تواند به حل مشکلش اقدام کند و در نتیجه بر استفاده از فنون مشاوره تاکید چندانی نمی شود . مشاوره انتخابی : در این روش مشاور با توجه به موقعیت و نیاز مراجع و با تاکید بر روابط علت و معلولی و نیز تشخیص مشکل ، هر کدام از روش های مستقیم و یا غیر مستقیم را که مقتضی بداند انتخاب می کند و به کار می بندد. فصل سوم : مصاحبه مشاوره ای مصاحبه مشاوره ای رابطه رویارو بین دو نفر است که بدان وسیله مشاور می کوشد مراجع را در حل مشکلات و یافتن اهداف زندگی یاری دهد . اهداف مصاحبه ی مشاوره ای : ۱ـ کسب اطلاعات درباره ی مراجع به منظور شناسایی نوع مشکل ۲ـ ارائه اطلاعات به مراجع و تشویق او به تفکر درباره ی مشکل برای یافتن راه حل های احتمالی ۳ ـ کمک به مراجع برای خود ـ فهی و خود ـ رهبری مراحل مصاحبه مشاوره ای : ۱- مراحله ی بقاء : در این مرحله مشاور بیش از آنکه به گفتار مراجع گوش فرا دهد و به حل مشکل او بیندیشد نگران وضع روانی خویش است و دوست دارد جلسه هر چه زودتر به اتمام برسد و مشاور در این مرحله احساس بی کفایتی ، نگرانی شدید و پریشانی و عدم امنیت می کند ۲- مرحله وابستگی : مشاور بر اثر احساس بی کفایتی بشدت به یک منبع بیرونی برای دریافت کمک متکی می شود و به علت ترس از عدم موفقیت

امنیت روانی اش متزلزل می گردد. ۳- مرحله مکاشفه : در این مرحله مشاور کاربرد روش ها و فنون متعدد مشاوره را مورد عمل و تجزیه و تحلیل قرار می دهد و نتیجه می گیرد که فقط یک روش صحیح برای انجام مشاوره وجود ندارد ۴- مرحله ثبات: مشاور از این مرحله به تدریج در انجام کارش استقلال پیدا می کند و می تواند بدون کمک دیگران به تشکیل جلسات مشاوره بپردازد. ۵- مرحله تقویت مشاور در این مرحله با توجه به مطالعه آثار دیگران و تحقیقات انجام شده به توسعه و بهبود روش خود می پردازد. شرایط انجام مصاحبه مشاوره ای : ۱- ایجاد رابطه ی حسنه ۲- راز داری ۳- پذیرش غیر شرطی مراجع ۴- درک مراجع و مشکل او ۵- تهیه شرایط محیطی مطلوب فصل چهارم : فنون مشاوره ۱- گوش دادن ۲- انعکاس ۳- سازمان دادن ۴- رهبری ۵- تشویق ۶- سکوت ۷-مقاومت ۸- پایان جلسه ۱- گوش دادن : عملی فعال و ارادی است که به دقت و توجه نیاز دارد. نکات مهم در گوش دادن : ۱- گوش دهنده به هنگام گوش دادن نباید صحبت کند زیرا در یک لحظه نمی توان هم صحبت کرد و هم گوش داد . ۲- لازمه گوش دادن آن است که گوینده به گرمی پذیرفته شود و رابطه حسنه با او بر قرار گردد . ۳- گوش دهنده در مواقع ضروری از گوینده سوال کند. ۴- گوش دهنده نگاهش به گوینده باشد ۵- گوش دهنده عوامل مزاحم را از خود دور کند ۶- گوش دهنده از قضاوت عجولانه درباره ی گوینده بپرهیزد. ۷- گوش دهنده صحبت های مشاور را با کلماتی از قبیل : بله ، خوب ، احسن و .... و یا با حرکات سر تایید کند. ۲- انعکاس : یعنی اینکه مشاوره علاوه بر بیان گفته مراجع در غالب کلمات خودش ، او را به گویایی بیشتر و تفکر درباره موضوع مورد بحث تشویق می کند. ۳- سازمان دادن : از طریق سازمان خط مشی و چگونگی اجرای جلسه مشاوره مشخص می شود و وجود سازمان در جلسه مشاوره ، مراجع را یاری می دهد که طرح و نقشه ای برای رسیدن به اهدافش تعیین و پیش بینی کند. سازمان در جلسه مشاوره ، از ابهام و درماندگی مراجع و مشاوره می کاهد و مسیر فعالیت آن را نشخص می کند. ۴- رهبری : رهبری جلسه مشاوره عبارت از اینست که مشاور تا چه حد می کوشد مراجع را به دنبال خود بکشاند و اداره جلسه را بر عهده گیرد. انواع روش های رهبری : ۱- پذیرش ۲- پند دادن ۳- اطمینان دادن ۴- تشخیص ۵- ارائه صحنه ای از زندگی خصوصی ۶- ارائه صحنه ای از زندگی شخص ثالث ۷- افکار ناتمام ۸- آگاهاندن ۹- تعبیر و تفسیر ۱۰- هشدار دادن ۱۱- پرسش ۱۲- فرافکنی ۱۳- مخالفت ۱۴- سکوت ۱۵ – پیشنهاد دادن ۱۶- خلاصه کردن ۵- تشوق : مجموعه فعالیت هایی است که مراجع را به ادامه کارش ترغیب می کند و او را در مسیر پیشرفت و بهبود قرار می دهد. تشویق نوعی پاداش است که برای تقویت رفتار مطلوب و ادامه ی آن به مراجع ارائه می شود. ۶- سکوت : سکوت در جلسه مشاوره ممکن است به خاطر علل زیر باشد ۱- مراجع و مشاوره حرفی برای گفتن نداشته باشد. ۲- سکوت ممکن است بر اثر خشم و خصومت مراجع نسبت به مشاوره باشد ۳- گاهی مراجع ساکت می ماند تا مشاور حرف بزند ۴- گاهی سکوت مراجع بر اثر خستگی حاصل از فعالیت بیش از حد او در جلسه مشاوره است. ۵- گاهی تفکر و تعمل مراجع درباره موضوع مطرح شده ، سکوت را موجب می شود ۷- مقاومت : عبارت از ایستادگی و سر سختی مراجع در جلسه مشاوره است که مانع پیشرفت جلسه مشاوره به سوی اهداف تعیین شده می شود. که این مقاومت ممکن است بر اثر عوامل درونی مثل ترس از حل نشدن مشکل و یا عوامل بیرونی مثل رفتار های نا مناسب مشاور در جلسه مشاوره و عوامل ترکیبی مثل بیماری ، خستگی و ...... باشد. ۸- پایان جلسه : جلسه مشاوره باید زمانی پایان پزیرد که مراجع به خود ـ رهبری برسد و توانایی لازم برای حل مشکل را کسب کرده باشد. روش های پایان دادن جلسه : ۱- اشاره به پایان وقت ۲- تلخیص بحث ۳- دادن تکلیف به مراجع ۴- تعیین وقت جلسه آینده فصل پنجم : بازی درمانی بازی ، به معنی تلاش و فعالیت لذت بخش و خوشایند و تفریح است.برای رشد همه جانبه کودک ضرورت تام دارد،کودک از طریق بازی احساسات وروپاهای خود را بروز می دهد، استعدادهایش را شکوفا می سازد،کنترل به موقع عمال و حرکات را می آموزد ، بر تجاربش می افزاید ، پاسخ کنجکاوی ها و پرسشهایش را می یابد،حواسش را تقویت می کند ، دنیای درون و

مشکلاتش را بارز می سازد و انرژی ذخیره شده اش را در جهت مطلوب به مصرف می رساند. سه نوع بازی از نظر پیاژه : مهارتی ، نمادین ، با قاعده : ۱ ـ بازی مهارتی : باعث لذت و رشد اعمال و حرکات کودک می شود. ۲ ـ بازی نمادین : مربوط به سنین ۵ ـ ۲ سالگی کودک است که با استفاده از تخیل واقعیت اشیاء در دسترس را تغییر می دهد ، مثلا بر چوبی سوار می شود که گویا سوار بر اسب است. ۳- بازیهای با قاعده : از ۷ـ۴ سالگی در بین کودکان مشاهده می شود و در طول زندگی ادامه می یابد و با گذشت زمان به تدریج کامل تر می شود . کودک از طریق این بازی ها ، مشارکت و همکاری و رعایت حقوق دیگران و قوانین اجتماعی را یاد می گیرد. اهداف بازی درمانی : چون کودکان خردسال نمی توانند افکار و عقایده خود را به وضوح از طریق کلمات و گفتار بیان کنند مشاور از طریق بازی کودکان اقدام به رفع مشکل آنان می نماید. فواید بازی در کودکان : بازی باعث رشد شخصیتی کودک می گردد ، باعث شناخت جهان پیرامون و آموختن اخلاق نیکو و صفات اجتماعی پسندیده می شود ، موجبات شادی و لذت و انسباط خاطر کودک را فراهم می آورد ، همکاری و نوع دوستی و اطاعت از قوانین را به کودک یاد می دهد ، دامنه تجسم و تصور او را می گستراند و کودک را با مشاغل گوناگون آشنا می سازد. فصل ششم : کاربرد آزمون در مشاوره آزمون مرکب از تعدادی سوال است و وسیله ی عینی محسوب می شود که برای سنجش حالات و رفتار معین در زمان مشخص مورد استفاده قرار می گیرد. اهداف کاربرد آزمون از دیدگاه ثورند ایک وهیگن ۱- طبقه بندی دانش آموزان ۲- تعیین تکالیف مناسب برای دانش آموز ۳- شناخت دانش آموزانی که به کمک های خاص نیاز دارند ۴- تعیین میزان پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ۵- تهیه اطلاعاتی در زمینه خصوصیات شخصی دانش آموز ۶- کمک به دانش آموزان برای تصمیم گیری صحیح و مناسب ۷- کمک به مسئولان مدرسه برای شناخت مشکلات دانش آموزان و یافتن راه حل مناسب مراحل اجرای آزمون : ۱- مشاور باید زمانی از آزمون استفاده کند که با مشکل و مساله ای مواجه گردد که از طریق دیگر نتواند اطلاعات دقیق و موثقی بدست آورد. ۲- نوع آزمون باید با توجه به مشکل مراجع انتخاب و اجرا شود . رعایت موارد ضروری در اجرای ازمون ۱- مشاور باید با آزمون مورد نظر کاملا آشنا باشد ۲- دلایل و اهداف اجرای آزمون باید با زبان ساده برای مراجع گفته شود ۳- اجرای هر آزمون برای مراجع کم و بیش با ترس و نگرانی همراه است و مشاور باید برای کاهش این احساس اقدام کند. در تعبیر و تفسیر نتایج آزمون رعایت نکات زیر لازم است. ۱- نتایج آزمون باید در یک جلسه ی مشاوره مورد بررسی و در اختیار مراجع قرار گیرد ۲- در جلسه تعبیر و تفسیر آزمون ها ، مراجع باید به خود شناسی بیشتر نائل آید و مراجع باید در جلسه فعالانه شرکت کند ۳- نمره خام آزمون به هیچ وجه نباید در اختیار مراجع و یا اطرافیان او قرار گیرد ۴- در تفسیر نتایج آزمون ، بر نمره های کم و زیاد تاکید نشود ۵- نتایج آزمون در غالب کلماتی ساده که برای مراجع قابل درک باشد بیان گردد. فصل هفتم : فرم ها و پرشسنامه ها مشاور برای یادآوری مطالب جلسات مشاوره و به منظور بهبود شیوه ی کارش در کمک به مراجع ، باید پرونده ای برای او تشکیل دهد و پس از پایان جلسه مشاوره فرم ها را تکمیل کند و در پرونده مراجع قرار دهد. که این فرم ها و پرسش نامه های پیشنهادی به سه دسته تقسیم می شوند. ۱- فرم هایی که مشاور پس از هر جلسه مشاوره برای تمام مراجعان تکمیل می کند و در پرونده آن ها قرار می دهد. ۲- پرسشنامه هایی که مشاور برای شناخت مراجع به کار می برد. ۳- پرسشنامه هایی که برای ارزشیابی از عملکرد مشاور مورد استفاده قرار می گیرد . ۱- پرسشنامه های گزارش از جلسه ی مشاوره : این فرم ها عبارتند از خلاصه گزارش از جلسه ی مشاوره و گزارش محتوای جلسه ی مشاوره توصیه می شود مشاور بلافاصله بعد از پایان جلسه مشاوره ، فرم های پیشنهاد شده را تکمیل کند زیرا چنانچه این فرم ها پس از گذشت مدت طولانی از جلسه مشاوره تکمیل شود ، مشاور نکات و موارد ضروری را فراموش خواهد کرد و در نتیجه گزارش تهیه شده صحیح و دقیق نخواهد بود . ۲- پرسشنامه شناخت مراجع : این پرسشنامه ها عبارتند از پرسشنامه شناخت مراجع ، پرسش نامه خود ـ ارزیابی ، پرسش نامه نگرش به مدرسه ، بررسی مهارت های مطالعه ، بررسی مهارتهای مطالعه ، پرسشنامه انجام تکالیف ، نظر والدین درباره ی دانش آموز و

شناخت آرزو های مراجع ۳- پرسشنامه های ارزشیابی از مشاوره : پرسشنامه های ارزشیابی از مشاوره عبارتند از فرم تشخیص پیشرفت مشاوره ، سنجش رفتار مشاوره ای ، سنجش مهارت های مشاوره ای و فرم واکنش مشاوره نسبت به جلسه مشاوره

روانشناسی لبخند

حسینی- مرکز مشاوره حکمت

روانشناسی لبخند هم چنان مراحل ابتدایی خود را طی میکند، اما دانش به دست آمده آن قدر هست که پی ببریم، لبخند از اهمیت بنیانی در زندگی ما برخوردار است. مردم باید از صمیم قلب احساس کنند که نسبت به خود و دیگران وظیفهای دارند و این وظیفه همان لبخند زدن و شاد جلوه کردن است، نه اخم کردن و چین بر چهره انداختن.

این کتاب حامل تقاضایی از همگان است ـ زنان و مردان عادی، سیاستمداران، پزشکان، پرستاران و دیگر مسئولین ـ همگی وظیفه داریم سرچشمه اصلی خنده را در خود از نو کشف کنیم. لبخند و خنده هیچ عارضه جانبی مضری ندارد. حتی اگر خندهها به خودی خود نتوانند همه بیماریها را علاج کنند حداقل میتوانند لحظاتی را از نگرانی و دردی که بیماری به همراه دارد، دور کنند. لبخند زدن علاوه بر معکوس کردن سیر بیماری و تامین سلامت، فواید دیگری نیز دارد. لبخندها و خندهها بهترین یخشکن در گردهماییهای اجتماعی هستند. زمانی که افراد قادرند در کنار یکدیگر و با هم بخندند کمتر از حضور هم عصبی میشوند. خنده احساسات ناشی از خصومت را که اغلب در برخوردهای اولیه ظاهر میشوند از میدان به در میکند. لبخند چرخهای زندگی اجتماعی را روغنکاری میکند و گردهماییها را لذتبخشتر مینماید. لبخندها پیامآور دوستی هستند. افراد وقتی یکدیگر را دوست دارند به هم لبخند میزنند. شاید زیاد اغراق آمیز نباشد اگر بگویم کنفرانسهای مهم و جدی بین ابرقدرتهای سیاسی نتایج سازندهتری به بار میآورد، اگر رهبران میتوانستند بیاموزند به جای اخم کردن بیشتر به هم لبخند بزنند.افراد معمولاً از این وحشت دارند که اگر زیاد لبخند بزنند و بخندند دیگران آنها را جدی نگیرند. اما مشکل دنیای امروز، خنده زیاد نیست، بلکه کمبود خنده است. نتایج نظر خواهی چاپ شده در یک روزنامه فرانسوی نشان میدهد که به طور متوسط امروزه مردم خیلی کمتر از مردم پنجاه سال پیش میخندند. شکی نیست که زنان بیشترین امتیاز را برای مردان شوخ طبع قائل باشند. مردی که حس شوخ طبیعی مساعدی دارد احتمالاً نمیتواند شرور باشد.افرادی که با چهرهای همیشه عبوس با دنیا برخورد میکنند، غالباً در عمق درون خود احساس وحشت مینمایند. آنها عصبیت درونی و خجالت خود را در پشت چهرهای نفوذناپذیر و جدی پنهان میکنند. خجالت در واقع کنار کشیدن از صحنه است، در صورتی که لبخند زدن و خندیدن، نشانگر شخصیتی دست و دلباز، اجتماعی و خوش قلب است. اگر چه ما معمولاً لبخند زدن و خندیدن را با سبکسری یکی میدانیم، اما تغییراتی فراسوی سبکسری، در جسم و بدن به هنگام لبخند زدن به وجود میآید که تظاهر عینی آن شادمانی است. در این حالت تمام جسم تنظیم میگردد و ذهن شفافتر میشود. قدرت لبخند زدن خودکار، در ضمن درمانی موثر و قدرتمند برای غلبه بر پیری زودرس و حفظ زیبایی است. افراد وقتی میخندند فقط یک عضله اصلی به کار گرفته میشود. در صورتی که برای بروز حالاتی چون خشم و اندوه عضلات زیادی باید درهم کشیده شود. لبخند باعث میگردد افراد، جوانتر به نظر برسند، در صورتی که دیگر حالات صورت انسان را مسنتر مینمایاند. لبخند زدن بهترین اکسیر جوانی است که داریم چیزی که برای همه ما قابل دسترس است.لبخند زدن باعث میشود افراد جذابتر، زندهتر و جوانتر به نظر برسند. میتوان تا بینهایت از فواید آن سخن گفت، اما کلمهای بر علیه آن نمیتوان به زبان آورد. لبخند زدن میتواند فشار روانی حاکم بر هر موقعیتی را کاهش داده و در واقع موجب گردد شما بیشتر احساس خوشبختی و شادی کنید.لبخند درمانی حلوایی نیست که با گفتن آن دهان شیرین گردد. بلکه خود واقعیتی شیرین است. قرنهاست که گفته میشود خنده بهترین داروست، اما در سالهای اخیر ما برای این عقیده ارزش زیادی قائل نبودهایم. پزشکان ترجیح میدهند برای درمان بیماری از قرص، جراحی و دیگر

شیوههای تهاجمی استفاده کنند، آنها احتمالاً بر این عقیده که لبخند زدن ممکن است موثرتر باشد، میخندند. به همین دلیل این احتمال با لبخند زدن میتوان به جنگ بیماریها رفت، برای پزشکانی که هفت سال صرف آموختن علم طب کردهاند، سخت مضحک به نظر میرسد.در گذشته چنین تفکری حاکم بود. اما در حال حاضر دکترها خود پی بردهاند که لبخند زدن و خنده، در واقع به بهبودی حال بیمار، در بیمارستان کمک میکند، در صورتی که چهرههای عبوس خود میتواند عاملی برای مداومت بیماری باشند. این بدان دلیل است که وقتی افراد لبخند میزنند و میخندند وحشت زده نمیباشند. در واقع غیر ممکن است هم زمان، هم ترسید و هم خندید، زیرا هر یک از این فعالیتها به طور خودکار، دیگری را خنثی میکند ما زمانی میتوانیم بخندیم که احساس راحتی میکنیم و آرام هستیم. در حال حاضر این عقیده که قسمت اعظم بیماریها بر اثر احساسات حاکی از ترس پیشرفت میکنند، به طور گستردهای مورد قبول قرار گرفته است. فشار روانی غیر ضروری ره آورد ترس است، و این فشار در طول زمان آن چنان ناهماهنگیهایی در جسم ایجاد میکند که ممکن است به بحران روانی منتهی گردد. زمانی که هورمونهای ناشی از فشار روانی به طور دائم به مقدار زیاد تولید گردد، سیستم دفاعی بدن قادر به انجام وظیفه کامل نخواهد بود، و همین راه را برای درد و انواع عفونتها هموار کرده و اندامهای داخلی بدن را تحت فشار شدیدی قرار خواهد داد. لبخند و خنده میتواند سلاحهای موثری برای حمله به این دور ناسالم ترس و فشار روانی باشد و مانع رشد گسترده آن به درجات خطرناکی گردد.در حال حاضر به این حقیقت پی بردهایم که افراد شاد غالباً کمتر از افرادی که به طور دائم احساس نگرانی و بدبختی میکنند بیمار میشوند. آن دسته از افرادی که توانایی دیدن بعد مثبت زندگی را دارند و همواره خوش بین هستند کمتر احتمال دارد مبتلا به اختلالات ناشی از فشار روانی گردند. افرادی که هر وقت لازم باشد میتوانند لبخند بر لب آورند، به خود کمک میکنند تا در آرامش و امنیت خاطر باقی بمانند.لازم به ذکر است، ارزش درمانی لبخند زدن فقط محدود به فردی که لبخند میزند نمیگردد، بلکه اصولاً لبخند زدن و خنده امری مسری است. زیرا افرادی که لبخند به لب دارند در واقع میتوانند حالت جمع اطراف خود را نیز تغییر دهند. آنان که زیاد لبخند میزنند نه تنها خود حال خوبی دارند. بلکه به بهتر شدن حال دیگران نیز کمک میکنند. انسانها اصولاً موجودات بسیار مقلدی هستند، و به راحتی از حالات افراد دیگر تأثیر میگیرند، حال این حالات مثبت باشند یا منفی.بارها برای شما اتفاق افتاده که جو حاکم بر یک اطاق، شما را متأثر ساخته باشد. افرادی که با هم منتظر نتایج یک امتحان یا مسابقه مهمی هستند، میتوانند یک تنش تقریباً محسوس را احساس کنند. شما معمولاً همیشه این عبارات مشابه را میشنوید. «سنگینی جو همه را گرفته بود». درست همان طور که نگرانی و تنش میتواند جو را سنگین کند، لبخند و خنده هم میتواند آن را سبک نماید و هر چیزی که فشار روانی یا تنش را کاهش دهد میتواند به طور غیر قابل اجتناب باعث شود افراد دروناً احساس بهترین داشته باشند.افراد زیادی صرفاً به این دلیل مبتلا به بیماری میشوند که خود و دنیای اطرافشان را بیش از حد جدی میگیرند. بعضی اوقات افراد در واقع از خندیدن میترسند، زیرا فکر میکنند خندیدن باعث میشود، سبکسر و تهی مغز جلوه کنند. ضمناً از این وحشت دارند که مورد تمسخر قرار گیرند. اگر خوب به این مسئله بیندیشید پی خواهید برد لبخند زدن و خندیدن در واقع جزء فعالیتهای هوشمندانهای است که میتوانید انجام دهید. انسانها تنها موجوداتی هستند که میتوانند لبخند بزنند، بخندند و از یک لطیفه لذت ببرند ـ و ما باید این ظرفیت را هر چه بیشتر در خود افزایش دهیم، توانایی خندیدن، بیش از هر چیز دیگری انسان را از دیگر حیوانات متمایز میکند. حیوانات میتوانند فشار روانی را احساس کنند، میتوانند نگران شوند و احساس بدبختی کنند، میتوانند وحشت زده گردند ـ اما قادر نیستند با صدای بلند بخندند. چون به نظر میرسد؛ خنده بیش از هر چیز دیگر مکانیزمی امنیتی است که صرفاً به بشر اعطا شده تا او بتواند سلامتی خود را حفظ کند و شادی را تجربه نماید.تمام شواهد موجود، حاکی از این است که انسانها خلق شدهاند تا شاد باشند، و بیش از این که موجوداتی غمگین و بیچاره باشند، مخلوقاتی خندان و شاد هستند. اولین حالت انسانی یک نوزاد همان لبخند زدن است. اولین هیجان نوزاد همان احساس شادی است. البته شکی نیست نوزادان به محض به دنیا آمدن گریه میکنند، اما این گریه بیش از

این که پاسخی مستقل به محرک وارد شده باشد، به دلیل ناراحتی عمومی ناشی از تغییر محیط است. علاوه بر این گریه اولین صدایی است که آنها میتوانند تولید کنند. در چهره نوزادان تا مدتها بعد از این که یاد میگیرند بخندند و لبخند بزنند نمیتوان اندوه، خشم، غم و بدبختی مشابه کرد. این امر حاکی از آن است که توانایی خنده و شادی قابلیتهایی ذاتی هستند، در صورتی که دیگر هیجانات منفی رفتاری، آموختنی میباشند که بعداً کسب میگردند.افراد میتوانند بیماریهای جدی خود را با خنداندن خود معالجه کنند. مشهورترین نمونه آن مورد «نورمن کازینز» است که بعداً شرح حال او در این کتاب خواهد آمد. او زمانی که توانست بیماری خود را که تصور میشد، غیر قابل علاج است با کرایه فیلمهای خنده‌دار مداوا کند و بدین ترتیب دکترها را شکست بدهد ...نظریه «کازینز» که بعدها او از آن به عنوان یک شیوه درمانی استفاده کرد این بود: همان طور که هیجانات منفی ما را بیمار میکنند، بنابراین هیجانات مثبت باید بتوانند مجدداً بهبودی ما را میسر سازند. سالها پزشکان عقیده «کازنیز» را مورد تمسخر قرار داده و فرضیه او را رد میکردند، اما اکنون بعد از مدتها محققین در سراسر دنیا فواید درمانی لبخند و خنده را مورد بررسی قرار داده‌اند. چندین عصب شناس فرانسوی تغییرات جسمی حاصل از یک دفعه خنده را مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیده‌اند که: خنده چیزی به جز فایده برای بدن ندارد. خنده عوارض جانبی مضری ندارد، درمانی است ارزان و کاری است که هر کس بدون کمک دیگری میتواند از عهده انجام آن برآید.خنده میتواند تغییرات فیزیولوژیکی گسترده‌ای چون بهبود عمل هضم، آرام کردن و تنظیم تمام سیستمهای داخلی و بهبود جریان خون را در بدن به وجود آورد. هر چند در حال حاضر نظریه پزشکی، به طور فزاینده‌ای بر این عقیده است که خنده میتواند وسیله قدرتمندی برای شفای بیماران باشد، اما در مجموع بیمارستانها و دکترها در بخشهای جراحی استقبال چندانی از این نظریه نکرده‌اند. بخشهای جراحی در بیمارستانها اماکنی نیستند که مردم برای تفریح به آن جا رفته باشند. این اماکن جای مناسبی برای خنده نیستند. صدها سال پیش بیمارستانها خود تهدیدی برای سلامتی محسوب میشدند. اکنون که به بسیاری از مشکلات مربوط به بهداشت فایق آمده‌ایم، زمان آن فرا رسیده که به جو بیمارستانها هم توجه کنیم. مردم از بیمارستان وحشت دارند و این وحشت در دیوارهای بیمارستان احساس اضطراب و نگرانی میکنند. در صورتی که اگر بیمارستانها به گونه‌ای شادتر طراحی شده بودند دکترها متوجه میشدند چگونه تنش به راحتی از این مکانها رخت بر بسته و بیماران سریعتر بهبودی خود را به دست میآوردند

*hamcelas.blogfa.com

ترس و اضطراب

فاطمه سالمی

مقدمه اکثر نوجوانان وجوانان هنگام روبه رو شدن با موقعیت تهدید آمیز یا فشار، احساس اضطراب و تنش دارند. چنین احساساتی با واکنش‌های نابهنجار و یا فشار روانی توام می‌گردد اختلالهای اضطرابی شامل گروهی از اختلالهاست که اضطراب یا نشانه‌ی اصلی آنها زمانی است که شخصی می خواهد رفتارهای غیر انطباقی خاصی را کنترل کند «براهنی، ۱۳۷۲»ویژگی‌های فرد مضطرب شامل احساس عدم اطمینان، درماندگی، و برانگیختگی فیزیولوژیکی و تحریک پذیری است. و آنها اغلب در خواب رفتن نیز مشکل دارند. بعضی از نوجوانان با مفهوم ترس زودتر و بیشتر آشنا شده، لذا از ترس ناکام شدن دست به هیچ کاری نمی زنند و این کار باعث می شود قدرت ابتکار و خلاقیت در آنها رشد نیابد. اینگونه افراد از به نتیجه نرسیدن فعالیتشان ترس دارند و ممکن است به وسیله‌ی دیگران تحقیر هم بشوند. لذا، آنها با مفهوم حقارت نیز آشنایی دارند.ترس و اضطراب دو مقوله‌ی به هم پیوسته و جدانشدنی هستند. عامل اصلی ترس، اضطراب است و به عکس ترس و اضطراب عوامل به وجود آورنده‌ی زیادی دارند.ترس و اضطراب حالات هیجانی ناخوشایندی هستند که گاه به گاه افراد بهنجار راهم مبتلا می سازند. لیکن به شکل بارزتری در زندگی

مبتلایان به اختلالات اضطرابی نمود خود را نشان می دهند. ترس از اضطراب روی می دهد زیرا یک پاسخ هیجانی توأم با دلواپسی است که در مقابل چیزها و موقعیت‌های خاص نمود خود را نشان می دهد مانندترس از بلندی مار، سگ و...روان شناسان چهار جزء در پاسخ آموخته با ترس را مشخص کرده‌اند که عبارتند از: جزء شناختی که در آن اشتغال ذهنی توام بادلشوره از یک خطر احتمالی یا صدمه جسمی، موقعیتی شرم ساز کننده یا بی کفایتی افشا شده وجود دارد، واکنش جسمی که تغییرات مردمکی و تنفسی تا اختلالات گوارشی و بی اختیاری در مثانه را شامل می‌شود؛ جزء هیجانی که مشتمل است بر احساسات نگرانی، احساس ضعف و لرزش و بالاخره جزء رفتاری واکنش کلاسیک گریز، که در آن فرد برانگیخته می شود تا به منبع ترس حمله کرده و آن را نابود سازد و یا از موقعیت فرار کرده و از خطر رهایی یابد.هر چند اضطراب همان چهار جزء ترس را دارد ولی باید از آن تفکیک شود. در اضطراب جزء شناختی مبهم واز نظر ذهنی نامتمرکز است. به جای وقوف به خطری روشن و شناخته شده، شخص از احساس نگرانی خود رنج می برد. تفکر غالب این است که چیزی وحشتناک درشرف وقوع است شخص مبتلا قادر به حمله و تخریب منع اضطراب نیست، چون مشخص نیست، توان فرار از آن رانـدارد. اجزای جسمی و هیجانی اضطراب شبیه اجزای ترس است امامعمولاً شدیدتر از آن می باشد «پورافکاری ۱۳۷۳»در حالی که آمارها از افزایش بیماریها روانی در کشورها حکایت می کند وزیر بهداشت و آموزش پزشکی ر مراسم روز جهانی بهداشت سال ۲۰۰۱به نام سال بهداشت روان نامگذاری شد گفت ۱۲ تا ۵/۲۲ در صد از کل جامعه ایران به اختلالات روانی مبتلا هستند. همچنین با اشاره به اینکه سالانه در دنیا نزدیک به یک میلیون نفر بر اثر خودکشی جان خود را از دست دادند غافل شدن بهداشت روانی یکی از خطاهای بزرگ نظام بهداشتی است و هر برنامه بهداشتی بدون در نظر گرفتن رفاه روانی جامعه با شکست مواجهه خواهد شد. تعریف ترس: ترس مرضی است واقعی که کل زندگی فرد را تحت تاثیر قرار می دهد و به صورت یک وسواس درمی آید و گاهی مانع فعالیت طبیعی فرد می شود.ترس عبارت است از واکنش (شیمیایی و فیزیکی) د رمقابل یک خطر «قرچه داغی ۱۳۷۱؛ به نقل از برنر».تعریف اضطراب: فرهنگ (وبستر) اضطراب را چنین تعریف می کند: «حالت مضطرب احساس ترکیبی نیرومند یا مسئوو لیتی از عدم یقین بی تابی بیم و ترس ریشه دار و عمیق در باره ی یک اتفاق احتمالی با نا آرامی «همچنین» اضطراب عبارت است از واکنش در مقابل خطری که وجود خارجی ندارد» اضطراب مرضی یک احساس درد آور که تظاهرات جسمی به همراه دارد «قرچه دا غی ۱۳۷۱ به نقل از دیوید برنر».اضطراب عبارت است از احساسی از انتظار «امانه از روی اطمینان» برای روی دادهای نا خوشایند این احساس تجربه یک ترس مبهم در غیاب خطر با فصل خارجی است. افرادی که دارای شخصیت مضطرب می با شد برای ابتلای به روان‌نژنـدی اضطراب استعدادی بیشتری دارند. این افراد معمولا عصبی و مستعد برای نگرانی هستند و بیش از حد محافظه کارند. از نظر سیمای بالینی نیز بیمار ناراحت و بیمناک است و قادر به تمرکز نبوده و فراموشکار نیز می باشد و بیخوابی همراه با رویاهای ناخوشایند و از کابوسهای شبانه شکایت می کند ولی ممکن است ترس ا زیک موقعیت را تجربه کنند که نشانه های جسمانی ان عبارتند از تپش قلب، فشار خون، فشار قفسه سینه، ناراحتی شکم، خستگی و تاری دید. بیمار نگاهی نگران دارد که ممکن است با لکنت زبا ن نیز صحبت کند. «نیکخواه ۱۳۷۱»از نظر پزشکی اضطراب را می توان نوعی نا آرامی هراس و ترس ناخوشایند همراه با احساس قریب الوقوع که منبع آن قابل شناخت نیست دانست «وهاب زاده ۱۳۶۶»اضطراب حالت بیمار گونه ی شخصی همراه با احساس بیم و نگرانی و نشانه های جسمی حاکی از وجود دستگاه عصبی اتو نومیک بیش فعال است. «پور افکاری۱۳۷۱»اضطراب یک حالت هیجانی است که از خصوصیات بر جسته ی آن تولید یک حالت بی قرار و دلواپسی است که با اتفاقات زمان و مکان تناسب ندارد. « معانی ۱۳۵۸»چکیده‌هاکثر نوجوانان و جوانان هنگامی که با موقعیت‌های تهدیدآمیز روبه‌رو می‌شوند، دچار احساس ترس و اضطراب می‌شوند. به وجود آمدن ترس و اضطراب باعث به وجود آمدن یک سری واکنش‌های نابهنجار در فرد می‌شود که با فشارهای روانی توأم است. ترس و اضطراب دو مقوله‌ی جداناشدنی هستند؛ و عامل اصلی ترس اضطراب است و برعکس می‌توان

گفت، اضطراب با ترس پیونـد دارد. عده‌ای از نوجوانان با مفهوم ترس آشـنا هسـتند به همین علت از دست زدن به برخی فعالیت‌ها خودداری می کننـد و همین باعث می‌شود تا خلاقیت و ابتکار در آن‌ها به وجود نیایـد.«ترس» عبارت است از واکنش در مقابل یک خطر واقعی و «اضـطراب» یعنی واکنش در مقابـل خطری که وجود خـارجی نـدارد.داشـتن افکـار و احساسـات منفی می‌توانـد عامل بسـیاری از بیماری‌های انسان باشد. بعضـی از پزشکان علت اضطراب را اختلالات روانی می‌دانند، بلکه به نظر آن‌ها اضطراب دارای علت‌های پزشـکی است. تپش سـریع قلب، لرزش بـدن، عرق بیش از حـد معمول بدن، اضافه شدن تعداد دفعات ادرار، عدم کنترل ا درار و ...همگی از نشانه‌های ترس و اضـطراب و از عوارض آن‌هاست.ترس در دوره‌ی نوجوانی و جوانی و حتی ترس در دوره‌ی بزرگسالی نیز ریشه در تـداعی‌های غلط دوره‌ی کودکی فرد دارد. مانند ترس از تاریکی یا ترس از مرده و غیره. ترس‌های این دوره را می‌توان به ترس بر اثر مشـکلات زندگی، ترس در مورد جدایی والدین، ترس از آموزشـگاه، ترس در رابطه با جنسـیت، ترس از عدم پذیرش در گروه همسالان، ترس از ارتکاب به مسایل خلاف دین و اخلاق و ترس مرضـی تقسیم نمود.درباره‌ی انواع اضطراب باید گفت که اولاً اضـطراب موضوعی جهان شـمول است و منحصـر به قشـر خاصـی نیست. علایم جسـمی آن نظیر ناراحتی معده و تنگی نفس است و نشانه‌ی روانی آن ترس و احساس افسـردگی است و به دو دسـته تقسیم می‌شود:الف ـ اضطراب طبیعی و بهنجار. اضـطراب نیز ماننـد دیگر تنش‌های عاطفی می‌توانـد خود یک انگیزه برای رفتار باشد.ب ـ اضـطراب نابهنجار که درجات گوناگون دارد و بـا فراینـدهای متفاوتی ظاهر می‌شود. این نوع اضـطراب باعث احساس و رفتاری است که از کارایی فرد می کاهـد. اضـطراب نابهنجار از دیدگاه‌های مختلف زیست‌شناسـی، روان‌پویایی، رفتارگرایی، شـناختی، انسان‌گرایی و دیدگاه اجتماعی مورد بررسـی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است و هرکدام علت‌هایی را برای آن ذکر کرده‌اند. محققین عواملی را که باعث اضـراب می‌شوند، مورد توجه قرار داده‌انـد. از این نظر افراد به دو دسـته تقسیم می‌شونـد؛ افرادی که محقق نیسـتند و به توجیحـات خرافی نزدیک هسـتند و عـده‌ای کـه سـعی دارنـد به پدیـده‌ها جنبه‌ی علمی و منطقی بدهنـد، لـذا حرف‌هـای خـود را براسـاس نتایـج به دست آمـده از متن تحقیقات قانونمند می‌زنند.برای کاستن از میزان اضطراب از مکانیسم‌های خودآگاه و ناخودآگاه استفاده می‌شود. مانند کوشش‌های فرد برای کنترل اضـطراب، روش‌های ناخودآگاه برخورد با اضـطراب، برنامه‌ریزی شخصـی، وجود فلسفه‌های تغییردهنده‌ی زندگی، به کار بسـتن تمرین‌های جسـمانی و روانی و دسـتوران روان‌پزشـکان که بر پایه‌ی مکانیسم‌های دفاعی استوار است.کلیدواژه: ترس، اضـطرابتر س های بهنجارهنگامی ترس به هنجار محسوب می شود که احساس تر س در برابر یک خطر واقعی یک تجربه ی بهنجار پدیـد آید. عبور از منطقه خطرناک به هنگام شب تقریبا د رهر کسـی احساس ترس ایجاد می کند یا کارگری که در نوک قله یک آسـمان خراش کـار می کنـد بـاوزش با د شدیـد دچار ترس میشود.ترس های نابهنجار هنگامی ترس نابهنجار محسوب می شود که خطر واقعی یـا احتمـالی در کـار نباشـد اکثر مردم در چنین موقعیتی نمی ترسـند یعنی وقتی ترس غیر منطقی باشـد نمونه هـای چنین ترس هـایی ماننـد نزدیـک شـدن سـگی که بـا زنجیر مهـار شـده و به انسـان نزدیـک می شود یـا گربه ای که در زبـاله دان مشـغول جسـتجوی غـذا است. نابهنجـاری ترس زمانی مشـخص می شود که پاسـخ بیمناک شـکل بسـیار شدیـدی پیـدا کرده و فعالیت های زنـدگی فرد را محـدود سازد این گونه ترس ها را فوبی می نامند و شـخص فوبیک از غیر منطقی بودن ان آگاه است (پور افکاری ۱۳۷۳).رابطه‌ی ترس و اضطراب اضطراب و ترس با هم ارتباط نزدیکی دارند به طوری که می توان گفت این دو با هم دوقلو هستند و از لحـاظ معنی لغوی به اشخاصـی که به ترس مرضـی مبتلاـ هسـتند و سـعی د رتوصـیف احسـاس خود دارنـد مرتبـط می شونـد. اضـطراب عصبی بودن و نگرانی لغاتی هسـتند که به نظر می رسد کاملا وابسته به هم هستند. صاحب نظران می گویند این چنین به نظر می رسد که ترس و وحشت زدگی به طور مشابهی با هم مرتبط باشـند. «هنگامی که سوار هواپیما شدم خیلی ترسیدم و احساس وحشـتناکی داشتم» در این مثال فرد تجربه ای مهیج و مشوش کننده را در یک موقعیت خاص یعنی سوار شدن هواپیما توصیف می کنـد. در حقیقت وحشت ترس ذهنی است مـا رادرجـا میخکوب می کنـد و قـدرت هر گونه عملی را از مـا می گیرد. د رحالی که

وحشتزدگی، ترس فرضی است که با حس از دست دادن کنترل و حس احتیاج به واکنش سریع غیر اختیاری برای فرار کردن از موقعیت است.نمودار۱ـ ترس و اضطراب و نگرانی (اقتباس از کتاب روانشناسی ترس، ترجمه آقای علی بهرامی)انسانها دارای این قدرت تخیلی هستند که از قبل در باره ی آینده فکر کنند و پیش بینی کنند که چه چیزی ممکن است د رآینده اتفاق بیافتد. اضطراب بیشتر در رابطه با پیش بینی خطری است که ممکن است اتفاق بیفتد نه چیزی که کاملاـ واقع می شود. از طرف دیگر، ترس چیزی است که هنگام وقوع یا کمی قبل از وقوع چیزی خطرناک یا ناگوار در ما ایجاد می کند. به طور کلی اضطراب و ترس غالبا برای توصیف احساس یکسانی به کار می رود ولی این دو یکسان نیستند و یکی از آن ها شکل وخیم تری نسبت به دیگری دارد.علایم روانشناختی و شناختی اضطراب :احساس اضطراب دو جزء دارد :۱- آگاهی ا ز احساس های فیزیولوژیکی (تپش قلب، احساس دلشوره، تنگی نفس، لرزش زانوها، صدای مرتعش.)۲- آگاهی از وجود عصبانیت یا ترس. اضطراب ممکن است در نتیجه احساس شرم افزایش یابد «دیگران خواهند فهمید که من ترسیده ام»، بعضی ها از این فکر که می‌فهمند دیگران متوجه اضطراب آنها نشده اند یا اگر شده‌اند شدت آن را تشخیص نداده‌اند، دچار حیرت می‌گردند.علاوه بر آثار حرکتی و احشایی اضطراب، تاثیر آن بر تفکر، ادراک و یادگیری نباید از نظر دور بماند. مغز یک مکانیسم ترکیب‌دهنده مرکزی و در عین حال یک انتهایی است. اضطراب پیدایش کونوزیون و دگرگونی ادراک را نه تنها در ارتباط با زمان و مکان بلکه افراد و معانی حوادث تسهیل می کند. این دگرگونیها با پایین آوردن سطح تمرکز کاهش فراخوانی خاطرات و ایجاد اختلال در توانایی ربط دادن یک عبارت یا عباراتی دیگر «تداعی»، در یادگیری ایجاد تداخل می کند. یک وجه مهم هیجانات تاثیر آنها برا انتخاب بودن توجه است. بیمار مضطرب مستعد انتخاب بعضی از اقلام در محیط خود و چشم پوشی از اقلام دیگر بوده و به این ترتیب سعی می کند ثابت کند که در ترسناک تلقی نمودن یک موفقیت و ابراز واکنش متناسب با آن حق دارد و یا برعکس، اضطراب او نا به جا و غیر ضروری است. اگر او اشتباهاً ترس خود را توجیه نماید اضطراب های وی به وسیله واکنش انتخابی شدت خواهد یافت. به این ترتیب حلقه ای معیوب از اضطراب دگرگونی ادراک و افزایش اضطراب به وجود خواهد آمد از طرف دیگر اگر او با فکر انتخابی اشتباهاً به خود اطمینان بخشد، اضطراب های متناسب ممکن است فروکش نموده و او اقدامات احتیاطی لازم باز دارد «پور افکاری، ۱۳۶۸».دفاع در برابر اضطرابفروید معتقد است که غریزه همیشه در حال فشار آوردن برای ارضا شدن عمل می کند. در مقابل محرمات جامعه سعی در محدود کردن ارضا دارند. لذا فعالیت های دفاعی به وجود می آید و تمام رفتارها توسط غرایز بر انگیخته می شود، پس همه ی رفتارها از این نظر علیه اضطراب با شدتهای مختلف در افراد مختلف دفاع می کنند.وی چندین مکانیزم دفاعی را اصل مسلم می دانست و اعلام نمود که ما به ندرت فقط از یکی از آن ها استفاده می کنیم و در مقابل اضطراب ممکن است از چندین مکانیزم دفاعی به طور همزمان استفاده کنیم لذا ممکن است تداخل بین مکانیزمها به وجود آید. با اینکه مکانیزمها از نظر خصوصیت فرق می کنند ولی دارای دو ویژگی مشترک هستند. اول اینکه آن ها انکار تحریفی واقعی دارند و دوم اینکه آن ها به صورت غیر هشیار عمل می کنند و ما از وجود آن ها آگاه نیستیم، بدان معنی که در سطح هشیار، تصاویر ذهنی تحریف می شود و یا به صورت غیر واقعی از خود و از محیط مان در ذهن ایجاد می شود «قریچه داغی، ۱۳۷۱» چگونگی اضطراب ۱- اضطراب برای بقای حیات ضرورت اساسی دارد. یعنی اینکه یک درد هیجانی است که مانند درد جسمانی به صورت یک فرایند اخطار و هشدار دهنده عمل می کند.۲- اضطراب غالبا یک علامت حمایت کننده می باشد می توان دنیای هیجانی بدون اضطراب را خیلی شبیه دنیای فیزیکی بدون اصطکاک تلقی کرد.۳- همرا با رشد شخصیت، مکانیسم های انطباقی مختلفی برای حمایت فرد در مقابل اضطراب پیدا می شوند.۴- عوامل فرهنگی از جمله مذهب، تحصیلات، نظام ارزشهای فردی و میزان انسجام اجتماعی فرهنگی در تولید اضطراب موثرند.۵- اگر اضطراب به اندازه کافی شدید باشد شخص وادار می شود که اقدامی علیه آن کند «نظیر دوری و فرار از آن، مصرف دارو، مصرف الکل، مراجعه به طبیب و نظایر آن» ۶- این مسئله که آیا اضطراب بهنجار است یا نابهنجار،

بستگی به علت شدت و وحدت آن دارد ۷- اضطراب می تواند مانند درد جسمانی جنبه ی مرضی داشته باشد.۱-۷ وقتی که بدون علت معلوم و یا به سبب یک اتفاق جزیی و کوچک عارض گردد.۲-۷ وقتی که بدون جهت پایا و شدید باشد «پور افکاری۱۳۶۸»اضطراب یک حالت دلشوره و نگرانی است که با ترس پیوند دارد. لذا جدا نمودن ترس و اضطراب از یک دیگر غیر ممکن است چنین حالت هایی هنگامی به انسان دست می دهد که فرد دارای یک مسئله یا مشکل روانی باشد و موجب به هم خوردن تعادل روانی نیز می شود علل پزشکی اضطراب و ترس داشتن افکار و احساسات منفی می تواند عامل بسیاری از بیماریهای انسان باشد لذا پزشکان علت اضطراب را اختلال روانی نمی دانند بلکه به اعتقاد این عده اضطراب علت پزشکی دارد.به استناد یک بررسی بیش از ۹۰ در صد بیمارانی که از ترس و وحشت رنج می برند دست کم یکبار به پزشک مراجعه کرده اند زیرا اعتقاد داشتند که دچار نوعی عدم تعادل شیمیایی هستند و بیش از ۷۰ درصد این بیماران برای درمان خود به پیش از ده پزشک مراجعه کرده بودند تا برای نشانه های اضطراب خود علتی پزشکی پیدا کنند. اغلب بیماران اعتقاد دارند که به لحاظ جسمی و یا ذهنی مشکلاتی دارند در واقع این باور تحریف شده که اشکالی در کار وجود دارد خود یکی از بارزترین نشانه های اضطراب است ماهیت اضطراب: اضطراب باعث تجربه نا خوشایند می شود وصف چنین حالتی اغلب مشکل است ولی آن را می توان تحت دو مقوله مورد بحث قرار داد یکی آن چیزی که در مغز حس می کنیم و دیگر تظاهراتی که آن ها را در جسم خود می بینیم در فکر خودمان اطلاع شدیدی از تنش و ناراحت بودن، هراس از پریشانی و پیش بینی وقوع حوادث ناگوار ایجاد پریشانی می کند، به وجود می آید که باعث بی قراری انسان می شود لذا باید کاری انجام دهیم که یا از منبع اضطراب رهایی یابیم یا از آن فرار کنیم در جسم ما احساس دلشوره و احساسی از تنش به وجود می آید که اگر به میزان کافی شدت یابد موجب می گردد تا احساس مریض بودن کنیم لذا قلب سریعتر می تپد بدن به لرزه می افتد و بیش از حد معمول عرق می کنیم در چنین حالتی تعداد دفعات ادار کردن زیادتر می شود لذا کنترل ادرار در چنین حالتی مشکل تر از حالت عادی است.پریدن رنگ صورت همراه با نگرانی و عصبی شدن از حالت های اضطراب است که اگر بسیارشدید شود احساس شدیدی از ترس به ما غلبه خواهد کرد و ما این طور احساس می کنیم که اتفاق وحشتناکی در حال وقوع است در چنین هنگامی ممکن است غش کند یا قلبش از کار بایستد چنانچه چنین حالتی ادامه یابد دیوانگی در انتظار فرد است در یک چنین حالت مضطربانه همه اعتماد به نفس و آرامش خود را از دست خواهیم داد و در چنین وضعیتی حتی قهرمانان نیز می هراسند تا مبادا در خطر ترسو بودن قرار گیرند «بهرامی ۱۳۷۲»ترس های دوره نوجوانیترس معمولاـ وقتی به وجود می آید که شخص در مقابل خطر غیر مترقبه و ناگهانی اعم از جانی یا تهدید منافع خود که آمادگی دفاع آن را نداشته باشند قرار گیرد. با آنکه بعضی از تداعی‌های غلط دوران کودکی در بزرگسالی نیز باقی می مانند نظیر ترس ها ی مو هو م تاریکی،مرده، جن،..... با وجود این در نوجوانان بعضی از ترس های کودکی مانند ترس از رعد برق و حیوانات از بین می روند و ترس های جدیدی که می توان گفت خاص دوره نوجوانی است ظاهر میشود که عبارت از: الف: ترس بر اثر مشکلات زندگی. ترس در مورد عدم آمادگی های اقتصاد، اجتماعی برای قبول مسئولیت‌های زندگی، همگام با شروع نمودن یک زندگی مناسب و مستقل خصوصا هنگامی که دوره نوجوانی را به پایان می رسانند و مطرح شدن شغل مناسب که اگر در این مورد برنامه ای نباشد میزان این ترس بیشتر می شود «قرچه داغی ۱۳۷۱»ب ـ ترس در مورد جدایی والدین خود. میزان این نوع ترس زمانی به اوج خود می‌رسد که مشاجراتی هرچند لفظی بین اولیا به وجود آید، زیرا فکر جدا شدن اولیا از یکدیگر در ذهن نوجوانان و جوان مطرح می‌شود. عده‌ای از نوجوانان و جوانان در برخورد با همکلاسی‌ها و دوستانی که به نحوی پدر خود را بر اثر «جدایی؛ بیماری، حادثه و» ...از دست داده‌اند، از این می‌هراسند که آن‌ها نیز روزی به چنین سرنوشتی گرفتار شوند.ج- ترس آموزشگاهی. ترس فرد از اینکه مبادا در پایان دوره و یا پایه‌ی تحصیلی به موفقیتی که در مقابل اولیا، اقوام و دوستان موردنظر است، نرسد، زیرا شخص در صورت عدم موفقیت این احتمال را می‌دهد که مورد تمسخر، بازجویی و مقایسه قرار گیرد «وفادار، ۱۳۷۰».دـ ترس در

رابطه بـا جنسیت. در اوایـل دوره‌ی نوجوانی ترس از روبه‌رو شـدن بـا جنس مخالف در افراد به وجود می‌آیـد. چنانچه خانواده‌ها و آموزشگاه‌ها روش مناسبی در این زمینه ارایه ندهنـد و الگوی منـاسبی در این رابطه در بین افراد خانواده‌هـای فامیـل و یا همکاران معلم وجود نداشته باشـد، این ترس به دوره‌ی جوانی آن‌هـا نیز انتقـال خواهـد یـافت.هـ ـ ترس از عـدم پـذیرش در گروه همسالان. نوجوانان و جوانان علاقه دارند خود را به گروه، دسته و یا عده‌ای که طرز فکر خاصی دارند، منتسب نمایند تا از شخصیت اجتماعی ویژه‌ای که برای آن گروه وجود دارد برخوردار شونـد. لذا، از این ترس دارند که در گروه مورد علاقه‌ی خود جذب نشوند.و ـ ترس از ارتکاب به مسایل خلاف دین و اخلاق. عده‌ای از نوجوانان و جوانان نیز در طول روز مواظب اعمال و رفتار خود هستند که مبادا به دروغگویی، غیبت، یـا سـایر مسایلی که به نحوی مغایر دین و اخلاق است مرتکب شونـد، زیرا به اعتقاد آن‌ها گناه‌هایی که برای این اعمـال خلاف وجـود دارد آن‌هـا را آلـوده می‌کنـد.ز ـ ترس مرضـی. این گـونه ترس‌هـا ریشه‌هـای روانی دارنـد، ماننـد ترس از ارتفاعـات بلنـد، ترس از مکان‌های بسته، ترس از تاریکی که معمولاً ریشه آن‌ها به دوره‌ی کودکی و نحوه‌ی برخورد با شـخص در این دوره بازمی‌گردد «آزاد، ۱۳۷۲».انواع اضطرابجهانی بودن مشکل اضطراب باعث شده تا این ناراحتی روانی جنبه جهان شمول به خود بگیرد و به قشر خاصـی نیز اختصـاص نیابـد. اضـطراب، ناراحتی‌هـای عصبی و ناراحتی‌هـای خـاص خود را دارد که بـا علایـم جسمانی از قبیل ناراحتی معده، تنگی نفس و نشانه‌های روانی نظیر ترس و احساس افسردگی همراه است و یافتن علل آن برای افراد مشکل است. اضطراب به هر شکلی که باشد به دو دسته تقسیم می‌شود:۱ـ اضطراب طبیعی و نرمالاضطراب متعادل یا نرمال آن است که شـدت واکنش با مقـدار خطر متناسب باشد و این خود مفید است، زیرا که شـخص را وادار می‌سازد که با موفقیت خطرات را از خود دفع کنـد و بنابراین مقـدار متعادل اضـطراب برای رشـد و تکامل شخصـیت لازم است و در واقع هیـچ فردی نیست که مقداری اضـطراب نداشته باشد. اما اگر مقدار اضـطراب از حد متعادل خود خارج شود باعث اختلال رفتار فرد می‌شود و اغلب اوقات فرد را مجبور به نشـان دادن رفتـار نوروتیـک یا سایکوتیک می‌نمایـد. نجاریان و همکاران (۱۳۷۳) به نقـل از «رولومی» اظهـار می‌دارد که اضـطراب شایـد عبـارت است از آنچنـان واکنشـی که:الف ـ متنـاسب بـا مقـدار خطر نیست.ب ـ همراه بـا تعارض، سرکوبی و سایر مشخصات غیرعادی است.ج ـ با علایم مرضی و مکانیزم‌های دفاعی همراه است. رفتارهایی که از شخص نوروتیک بروز می‌کند به منظور کم کردن درجه‌ی اضـطراب است و هر رفتاری که به فوریت از میزان اضـطراب بکاهد، تکرار می‌گردد و این نوع سازگاری نـه تنهـا دلیـل اضـطراب را از بیـن نمی‌برد بلکـه بـاعث ازدیـاد آن خواهـد شـد.۲ـ اضـطراب‌های ناهنجاراین نوع اضـطراب درجات گونـاگونی دارد و ممکن است بـا فراوانی‌هـای متفـاوتی جلوه‌گر شود و شامـل احساسـات و رفتـاری است که از کـارایی عمـل فرد می‌کاهـد و جلوگیری می‌کنـد. در اضـطراب شدیـد و مزمن شـخص در یـک حـال فشـار و تنیـدگی ناشـی از تعارضات درونی قرار می‌گیرد که با به کار گرفتن انواع مکانیزم‌های دفاعی هم قادر به تخفیف آن نیست. لـذا این گونه افراد معمولاً از سـردرد، پشت‌درد و دل به هم خوردگی شکایت دارند و این گونه احساسات مداوم است و فرد احساس شدیدی از ناکام شدن خود دارد، بدون آنکه بدانـد از چه می‌ترسـد. چنین ترسـی ممکن است از چنـد دقیقه تا چند روز و ماه طول بکشد.منبع اضـطراب هرچه که باشد تجربه‌ای دردنـاک است و فرد برای آنکه آن را تجربه نکنـد تقریباً به هر عملی متوسـل می‌شود که یکی از آن‌ها مکانیزم‌های دفاعی است و عبـارت است از حرکت‌هـا و شیوه‌های روان‌شـناختی که افراد به منظـور راحت شـدن از اضـطراب بـدان دست می‌زننـد «نوابی‌نژاد، ۱۳۷۲».فروید نیز اضطراب را از دیدگاه خود به سه نوع تقسیم نموده است:الف ـ اضطراب واقعی، هنگامی تجربه می‌شود که شخص با خطرات و تهدیـدهای بیرونی مواجهه باشـد.ب ـ اضـطراب نوروتیک، زمانی بروز می‌کند که تکانه‌های نهاد موجب تهدید فرد در برابر قطع کنترل‌های من و ظهور رفتارهایی که منجر به تنبیه وی خواهنـد گردید، می‌شود.ج ـ اضـطراب اخلاقی، وقتی ظاهر می‌شود که فرد عملی برخلاف وجدان اخلاقی یا ارزش‌های اخلاقی خویش انجام داده یا حتی در نظر دارد انجام دهد و به آن دلیل احساس گنـاه کنـد.اختلالات اضـطرابیدیدگاه‌های مختلفی وجود دارد. آزاد (۱۳۷۲) ایـن دیـدگاه‌ها را به صـورت زیر ارایه نمـوده است:۱ـ

دیدگاه زیست‌شناختیهرچند که هیچ علت معینی برای اختلالات اضطرابی شناخته نشده است، لیکن به نظر می‌رسد علل زیستی در ایجاد آن‌ها نقش داشته باشند. آشکار شدن اثر داروهای آرام‌بخش در کاهش میزان اضطراب مؤید این مطلب است. لذا، محققان در پی کشف میزان و چگونگی تأثیر این داروها در بعضی از قسمت‌های مغز هستند. از طرف دیگر نقش وراثت در اختلالات اضطرابی با وجود علایم و شواهدی تأیید شده است. مانند هماهنگی بالایی که میان دوقلوهای همسان از نظر ابتلا به این اختلالات ملاحظه شده است که گویای یک ترکیب ژنتیکی به عنوان علت این اختلال باشد. همچنین دستگاه عصبی افراد مبتلا به اختلالات اضطرابی به ویژه نسبت به محرک‌ها حساس‌تر است که این موضوع احتمالاً گویای یک آمادگی ژنتیکی خاصی است.۲ـ دیدگاه روان‌پویاییدر این دیدگاه علت اختلالات اضطرابی به تعارض‌های درونی و تکانه‌های ناخودآگاه منتسب می‌شود. در اضطراب تعمیم یافته و عصبی دفاع‌های فرد برای کنترل اضطراب کفایت نمی‌کند مانند خانمی که همیشه هنگام خروج از منزل دچار اضطراب شدید می‌شود و احساس می‌کند که قلبش به تپش افتاده و مجبور است ضربان آن را بشمارد.تحلیل روانی این موضوع را آشکار می‌کند که علت وجود تکانه‌های جسمی غیر قابل قبول از نظر فرد مضطرب است. به این نوع احساس اضطراب، طغیان روانی گویند.در حقیقت طغیان روانی، تحریف بیش از اندازه‌ی تکانه‌ها و انگیزه‌ها از طریق استفاده از مکانیزم‌های دفاعی است که به یکی از اشکال مختلف اضطراب، نمود خود را نشان می‌دهد. در این دیدگاه، تأکید بر ادراک فرد از خویشتن به عنوان فردی درمانده برای سازش با فشارهای محیطی، پیش‌بینی جدایی، رهاشدگی، محرومیت و از دست دادن حمایت‌های عاطفی است.۳ـ دیدگاه رفتارگراییصاحب‌نظران این دیدگاه اختلالات اضطرابی را نتیجه‌ی یادگیری غلط و شرطی شدن می‌دانند. یک موقعیت استرس‌زا که با موقعیت‌های استرس‌زای قبلی شبیه است ممکن است موجب برانگیختن اضطراب در فرد باشد.در این دیدگاه ارایه‌ی الگوهای نادرست توسط والدین به نوجوانان و جوانان و توقعات نابجای آن‌ها از فرزندان خود به عنوان علت اضطراب مورد توجه است. والدینی که انتظار خارق‌العاده یا بیش از اندازه افراد خانواده‌ی خود دارند در آن ها اضطراب ایجاد می‌کنند. بر همین اساس، چنانچه والدین دارای واکنش‌های اضطرابی در برابر موقعیت‌های بی‌اهمیت باشند، کودکان هم واکنش‌هایی اضطرابی شبیه واکنش‌های والدین خود بروز می‌دهند.بی‌توجهی در آموختن شایستگی‌های لازم نیز می‌تواند علت اضطراب محسوب شود، چون شخصی که شایستگی‌های لازم را آموخته است در سازگاری و حل مسایل زندگی، موقعیت‌های خام را تهدیدکننده می‌بیند، لیکن فرد مبتلاـ به اضطراب به دلیل نداشتن شایستگی‌های لازم بسیاری از موارد معمول زندگی را اضطراب‌زا و تهدیدکننده حس می‌کند.۴ـ دیدگاه‌شناختیاین دیدگاه اختلالات اضطرابی را نتیجه‌ی افکار و باورهای نادرست، غیرواقعی و غیرمنطقی می‌داند، مخصوصاً باورهای غیرمنطقی اغراق‌آمیز نسبت به مخاطرات محیطی. در این دیدگاه نیز مانند دیدگاه روان‌پویایی به جریان‌های درونی به عنوان علل اختلالات اضطرابی توجه می‌شود، لیکن به جای تأکید بر تمایلات، نیازها و انگیزه‌ها اعتقاد بر این است که فرد اطلاعات کسب شده را مورد تعبیر و تفسیر قرار می‌دهد و از آن‌ها در حل مسایل زندگی استفاده می‌کند، لذا این دیدگاه برخلاف دیدگاه تحلیل روانی، که انگیزه‌ها، احساسات و تعارض‌های پنهان را مورد تأکید قرار می‌داد، بر جریان‌های ذهنی که به سادگی به آگاهی شخص منجر می‌شود، تأکید دارد.این دیدگاه از طریق راهنمایی که فرد به وسیله اطلاعات موجود خود به عمل می‌آورد، آن‌ها را مورد تعبیر و تفسیر قرار می‌دهد و به کار می‌بندد، علت اختلالات اضطرابی مورد بررسی قرار گیرد.این دیدگاه به طور کلی به افکار و راه‌های حل مسئله فعلی شخص، بیش از تاریخچه‌ی فردی آن توجه دارد، یعنی تاریخچه‌ی شناختی فرد، نگرش‌ها، و وضعیت فعلی و کنونی او به عنوان علل اختلالات اضطرابی مورد توجه واقع می‌شود.آزاد (۱۳۷۲) اظهار می‌دارد که یکی از نظریه‌پردازانی که در این مورد اعتقاد خاصی دارد، «آلبرت الیس» است. وی بر این باور است که رفتار افراد بیش از آنکه به شرایط عینی بستگی داشته باشد، به دستگاه‌های اعتقادی و روش‌های تعبیر و تفسیر آنان از موقعیت‌ها ارتباط دارد. او به هیجان‌های شدید و رفتارهای اضطراب‌انگیز به عنوان نتایج تعبیر افکار می‌نگرد. وی می‌پذیرد که ارزش‌های غلطی که حتی در کودکی شکل گرفته‌اند،

مؤثرند، لیکن اعتقاد دارد پی بردن به این که افراد چگونه و از چه طریقی این رفتارهای اضطرابی را پیدا کرده‌اند، از کمک کردن به تغییر افکار آنان نسبت به موقعیت‌های فعلی کمتر اهمیت دارد.۵ـ دیدگاه انسان‌گرایی و اصالت وجودیریشه‌های تاریخی چنین دیدگاهی را باید در سیستم‌های فلسفی و مذهبی که بر شأن خوب بودن ذاتی و آزادی طبیعت انسان تأکید دارند، جستجو کرد. از نظریه‌های اصلی دیدگاه انسان‌گرایی، این است که در هر فرد نیروی فعالی وجود دارد که وی را به طرف تحقق، کمال و شکوفایی خود سوق می‌دهد، تا «تمام آنچه می‌تواند باشد، بشود». وقتی شخصیت انسان در محیط مساعدی شکل می‌گیرد؛ فرصت می‌یابد که نیروهای خلاقه‌ی خود را آزاد نماید و طبیعت مثبت درونی انسانی خوشی را ظاهر سازد. برعکس محیطی که تمایلات انسان را برای گام نهادن به سوی تحقق خود، یا شکوفایی خود سد کند، موجب گسترش اضطراب در فرد می‌شود.یکی از رهبران مشهور روان‌شناسی انسان‌گرایی، به نقل از «کارل راجرز» است که هسته مرکزی شخصیت فرد را «خود مهمی» می‌داند. راجرز توانای عمل مهم خویشتن و تحقق خود به احساس شخصی احترام به خود و ادراک ریشه‌ی اجتماعی به وسیله‌ی دیگران ارتباط می‌دهد. وی اظهار می‌دارد که بزرگسالی که احساس می‌کند مورد علاقه‌ی دیگران است به خاطر آن است که به او احترام زیاد گذاشته می‌شود و دیگران تصور خوبی نسبت به او دارند، به طوری که می‌توان گفت در دوره‌ی کودکی خود، پندار مثبتی را دارا بوده است و در آینده نیز توانایی گام برداشتن به سوی تحقق اهداف واقعی خویش را خواهد داشت. طبق نظر راجرز سازگاری مطلوب چنین است که او آن را کمال فرد نامیده است. بدین ترتیب، اضطراب مربوط به ناراحتی، پریشانی، یا تنشی است که فرد از ناهماهنگی بین ادراک واقعی خویش و آرمان‌هایی که دوست دارد به آن‌ها برسد، ناشی می‌شود «آزاد، ۱۳۷۳».۶ـ دیدگاه اجتماعیدر این دیدگاه حالات روانی و اضطرابی به عنوان یک مسئله‌ی بهداشتی یا نقص شخصی نگریسته نمی‌شود، بلکه نتیجه و محصول ناتوانی فرد در مقابله‌ی خویش با فشار روانی محسوب می‌شود. در این دیدگاه رفتار ناسازگار به عنوان یک مشکل که فقط در فرد وجود دارد، تلقی نمی‌گردد، بلکه دست‌کم آن را به عنوان شکست دستگاه اجتماعی حمایت‌کننده‌ی وی از قبیل زن یا شوهر، والدین، خواهران و برادران، دوستان، معلمان، رئیس به حساب می آورند.چه عواملی در انسان اضطراب ایجاد می‌کند؟انسان کنجکاو سعی دارد برای هر پدیده‌ای توجیهی بیابد، منتها عده‌ای به دنبال توجیهات علمی، منطقی و برگرفته از آزمون و در نهایت برگرفته از تحقیقات هستند. در مقابل این عده، عده‌ی دیگری نیز به دنبال پژوهش نرفته و سعی دارند به پدیده‌ها جنبه‌ی خرافی بدهند. در این باره، امامی (۱۳۶۷) موارد زیر را برشمرده است:۱ـ احساس تنهایی. چنین طرز فکری در بعضی از انسان‌های امروزی وجود دارد که فکر می‌کنند در میان این همه جمعیت تنها هستند. حتی فرد با ضیافت‌های پی‌درپی و غیر قابل انتظاری که از دوستان، آشنایان، همسر و فرزندان خود دارند ممکن است ببیند، باز هم به همه چیز و همه کس بدبین می‌شود و احساس تنهایی می‌کند.۲ـ احساس نداشتن پناهگاه. عده‌ی زیادی از مردم به دلایل مختلف به دیگران اعتماد و اطمینان نمی‌کنند و فکر می‌کنند که مردم هم نسبت به ایشان چنین فکر می‌کنند. لذا، پناهگاه یا افرادی که در مواقع بروز حوادث زندگی به آن‌ها پناه ببرند، یا از آن‌ها کمک بخواهند و با آن‌ها مشورت و درددل کنند و خلاصه رنج و مشکلات خود را به وسیله‌ی آن‌ها کاهش دهند، حس نمی‌کنند و فکر می‌کنند چنین پناهگاهی وجود ندارد.۳ـ احساس پوچی و بی‌هدف بو دن زندگی. افرادی که در زندگیشان اهدافی ندارند به زندگی به حالت پوچی، توخالی و بی‌هدف می‌نگرند و ادامه‌ی زندگی را یک مشت تکرار و مکررات می‌دانند که همه روزه می‌خورند، می‌خوابند و بیدار می‌شوند و این دور بیهوده را همچنان برای حیات خود ادامه می‌دهند.۴ـ تصویر جانکاهی از دوران پیری. انسان در طول زندگی معمولی خود گاه و بیگاه از خود می‌پرسد دوران پیری وی چگونه است. فرد می‌داند که او در ایام پیری با از دست رفتن قوا، هجوم بیماری‌های مختلف، کناره‌گیری از مقام و مانند اینها شکوه و قدرت دوران قبل را نخواهد داشت، لذا نگران می‌شود. همچنین رجال بزرگ دنیا تا زمانی که مصدر کارد، نیرومند و امیدوارند، اما همین که از کار کنار می‌روند، اکثرشان به سرعت دچار گرفتاری‌های روحی و جسمی می‌شوند و مانند چراغی که در برابر طوفان قرار گیرد پس از مدت کوتاهی خاموش

می‌گردنـد. لذا با این افکار انسان بیشتر مضطرب و نگران خواهد شد و این حس وی را بیشتر دچار افکار مضطربانه خواهد کرد.۵ـ تصویر وحشتانکی از چهره‌ی مرگ داشتن. برای اکثر مردم هیولای مرگ و چشم‌پوشی از کلیه امکانات مادی بسیار مشکل است.مرگی که فرار از آن امکان‌پذیر نیست و پیر و جوان، زشت و زیبا، فقیر و دارا نمی‌شناسد. همچنین انسان به این نکته هم توجه دارد که برای پایان زندگی مادی نوبتی هم در کار نیست و هر لحظه احتمال فرا رسیدنش را باید بر خود متحمل بداند.۶ـ داشتن احساس ناخوشایند و عدم اشباع کامل. انسان امروزی فکر می‌کند که گمشده‌ای دارد و برای یافتن گمشده‌اش به هر سویی می‌رود، بسیار دیده شده است، که عده‌ای تصور می‌کنند گمشده‌ای در زندگانی دارند، لذا تلاش فراوان می‌کنند تا مسکن تهیه کنند، ازدواج کنند، اتومبیل و تلفن همراه و ...تهیه کنند، لیکن هنگامی که به آن‌ها می‌رسند باز هم نیازهایی را اشباع نشده می‌بینند. لذا به دنبال گمشده‌های دیگری هستند.۷ـ بدبینی آزاردهنده. در عصر حاضر آنچنان بدبینی توسعه پیدا کرده که انسان‌ها حتی به نزدیک‌ترین افراد خود، گاهی با دلیل و گاهی نیز بدون دلیل دچار بدبینی می‌شوند. بدبینی یکی از عوامل اضطراب در زمان کنونی است که باعث انحطاط سطح اخلاقی و بی‌بندوباری، همراه با ایجاد هرج و مرج در روابط اجتماعی می‌شود.۸ـ ترس از آینده. در عصر ما که سطح زندگی نسبت به گذشته تفاوت‌هایی کرده است، خصوصاً در کشورهای پیشرفته صنعتی با اینکه وضع زندگی فرد از هر نظر تأمین است و انواع بیمه‌های گوناگون به نگرانی های مالی زندگی افراد خاتمه داده و حتی فکر فرد از نظر دوران بازنشستگی نیز راحت شده است، لیکن ناپایداری وضع اجتماعی، حادثه‌های جانکاهی که در گوشه و کنار زندگی صنعتی کمین کرده و ...انسان را نسبت به آینده نگران می‌کند.۹ـ احساس گناه و شرمساری. چنانچه وجدان انسان بیدار باشد، در برابر گناهانی که مرتکب می‌شود، ظلم‌هایی که می‌کند، بی‌وفایی‌ها، پیمان‌شکنی‌ها، خیانت‌ها، دروغ‌ها و ...احساس می‌کند از درون ناراحتی دارد. مانند مجرمی که خود را از دید مأموران قانون دور نگهداشته است لیکن افکارش دائم او را سرزنش می‌کند و لحظه‌ای وی را آرام نمی‌گذارد.۱۰ـ روی آوردن به زندگی تجملی. احساس پوچی و خلاء روانی در عصر ما، انسان‌ها را به سوی تجمل‌پرستی کشانده است تا شاید در بالای این تجملات و سرگرمی‌های ناشی از آن گمشده‌ی خود را بیابد و یا لااقل خود را سرگرم سازد، اما همین تجمل‌پرستی نه تنها وی را از نظر روانی تأمین نمی‌کند بلکه او را در یک مسابقه‌ی احمقانه‌ی پردردسر و فزاینده‌ای درگیر می‌کند و موجب نگرانی و اضطراب بیشتر او می‌شود.کاستن اضطراببرای کاستن از میزان اضطراب مراحل زیر را باید در نظر داشت:۱ـ آگاهی از روش‌های کاستن اضطراب، برای افراد بسیار ضروری است. لذا برای کاهش یا خلاص شدن از شر اضطراب آزاردهنده می‌توان به وسیله‌ی مکانیسم‌های خودآگاه و ناخودآگاه اقدام کرد. ۱ـ۱ـ کوشش‌های فرد آگاه جهت کنترل اضطراب غالباً در مکانیسم‌هایی است که «از عهده برآیی» نامیده می‌شوند.۲ـ۱ـ روش‌های ناخودآگاه برخورد با اضطراب را مکانیسم‌های دفاعی می‌نامند.۲ـ وهاب‌زاده (۱۳۶۶) از قول «کلارنس ـ ج» اظهار می‌دارد که وی در کتاب «استرس کار» تکنیک‌های از عهده برآیی را از آلن مک‌لین نقل کرده است و راه های بهبود توانایی شخصی برای اینکه از عهده‌ی استرس (اضطراب) برآید را ارایه نموده تا در نتیجه آن از میزان آسیب‌پذیری کاسته شود. این راه‌ها عبارتند از:۱ـ۲ـ برنامه‌ریزی شخصی چنین برنامه‌ای شامل دو سطح است.الف ـ سطح عینی. که در آن به آموزش شغل، محل و سکونت جغرافیایی، نیازهای پولی، نیازهای خانوادگی، هدف‌ها و آرمان‌های زندگی توجه می‌شود.ب ـ ارزیابی امکانات و محدودیت‌ها خود.۲ـ۲ـ فلسفه‌های تغییردهنده‌ی زندگی. در دنیایی که تغییر و تحول رو به افزایش است، تمام جنبه‌های اجتماعی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند و سرعت جایگزین‌ها برای ارزش‌های سنتی نمایان می‌شوند لذا موارد زیر در این راستا قابل طرح می‌باشند.الف ـ بعضی از اینها جنبه‌ی درمانی دارند (مثل تجزیه و تحلیل تعاملی، تغییر و اصلاح رفتاری درمان واقعیت‌گرانه، لوگوتراپی، و بیسکودرام).ب ـ بعضی از این تحولات جانشینی برای سبک و شیوه‌های زندگی هستند.ج ـ در بعضی دیگر، هدف افزایش آگاهی بر خویشتن و تحقق نفس می‌باشد (بسیج امکانات بالقوه خویش، کنترل ذهن)د ـ عده‌ی زیادی به فعالیت‌های جسمی روی می‌آورند (ورزش، دویدن، مشت و مال، بیوانژوتیک و هنرهای

رزمی).۳ـ۲ـ۳. به کار بستن تمرین‌های جسمانی و روانی در افراد سالم، کمکی اساسی است برای موفقیت بیشتر در عمل تطابق.۳ـ دستورات روان‌پزشکان برپایه‌ی مکانیسم‌های دفاعی متعدد استوار است «وهاب‌زاده، ۱۳۶۶».کنترل تنش‌های فکریتفکرات غلط باعث نگرانی و اضطراب می‌شوند. این بدان معنی است که تفکر منفی و غیرمنطقی توأم با انتظارات نامعقول و فرضیات ناصحیح بر زندگی شما حاکم می‌شود.ـ ضربه زدن بر افکار منفی یک مبارزه مثبت است. اجتناب، باعث ازدیاد نگرانی می‌شود. هرگز از یک موقعیت نگران‌کننده دوری نکنید و همیشه با آن مقابله کنید. همیشه سعی در جلوگیری شما از انجام کار دارد به او اجازه این کار را ندهید.ـ به جای ترس بر روی حقایق تمرکز داشته باشید. نگرانی فقط یک احساس است. آنچه مهم است حقیقت و عمق است نه یک احساس.ـ اجازه ندهید اضطرب همراه شما باشد وقتی با یک موقعیت نگران‌کننده در جدال هستید آن قدر مقاومت کنید تا بر آن غلبه کنید. نفس عمیقی بکشید. آهسته بروید و با نگرانی بمانید. به این طریق شما خواهید دید که اضطراب کاهش می‌یابد. یک بار این روش را آزمایش کنید.ـ با آرامش ذهنی فکر خود را آرام کنید و افکار نگران‌کننده را در مقابل تهاجم آرامش خود قرار دهید. ـ با استفاده از یک برخورد تصوری به مقابله موقعیت‌های ترسناک و تهدیدآمیز بروید این موضوع باعث کاهش اضطراب حتی قبل از برخورد با این موقعیت‌ها خواهد شد.ـ همان طور که به اهداف خود می‌رسید، به خود پاداش دهید. حتی کارهای کوچک هم در این زمینه مهم هستند.ـ در مقابل موانع و شکست‌ها تسلیم نشوید. بعضی از این ناملایمات غیرمنتظره نیستند. مهم این است که ایستادگی کرده و همچنان به سعی خود ادامه دهید. شما مسلماً موفق خواهید شد.ـ ناراحتی‌های زندگی، تا حد امکان با آن‌ها به طور مثبت برخورد کنید. آن ها را در حداقل واقعیت نگهدارید. اما به یاد داشته باشید که بی‌حوصلگی خود منبع ناراحتی است.ـ حوادث زندگی، پیش‌بینی و کنترل این حوادث در زمان خود مشکل هستند. ولی مهارت‌های لازم را به کار بسته و از دیگران کمک بگیرد.تعیین اهداف و حل مشکلاتـ اهداف بزرگ را به اهداف کوچکتر تقسیم کنید.ـ اهداف واقعی را تعیین کنید تا بتوانید به موفقیت برسید.ـ ابتدا مشکلات کوچک را حل کنید و با مشکلات بزرگ بعداً برخورد کنید.ـ اطمینان حاصل کنید که راه‌حل واقع‌گرایانه را انتخاب کرده‌اید سپس وارد عمل شوید.ـ از برخورد و تماس با دیگران روگردان نباشید همه ما به مردم نیازمندیم.ـ برای ادامه یک زندگی بی‌محوا دنبال بهانه نگردید. برخیزید و به دنبال یک سرگرمی باشید و یا عضو یک کلاس و باشگاه شوید.ـ تنهایی و خجالتی بودن، شما مجبور نیستید با این مقوله سازگاری داشته باشید. شما می‌توانید تغییر کنید.ـ مهارت‌های زندگی اجتماعی را یاد گرفته و اعتماد به نفس خود را تقویت کنید.ـ به هنگام نگرانی و اضطراب بدن شما می‌تواند گویای این حالت باشد آگاهی از این مسئله به شما کمک می‌کند که در برخورد تغییراتی ایجاد کنید.ـ اعلام حقانیت، همیشه قربانی نشوید و تنها نمانید. شما لیاقت بیشتر از این را دارید.ـ قاطعیت در عمل تهاجم محسوب نمی‌شود.ـ قاطعیت برای احقاق حق و حقوق، شما بپا می‌خیزید بدون اینکه نیازی به رد و یا بر هم زدن حق دیگران باشد «سپهری‌خوی، ۱۳۷۹».درماندر درمان نیز دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد که به اختصار به صورت زیر است:۱ـ دیدگاه روان تحلیلی یا روانکاوی. به بیمار کمک می‌شود تا به تجزیه و تحلیل رفتار خود و عوامل درونی آن بپردازد و بدین طریق با آگاهی از چهره‌ی واقعی و شخصیت حقیقی خود بتواند به سمت اصلاح پیش برود. با توجه به اینکه منبع اساسی اضطراب در «خودآگاه» فرد قرار دارد، لذا جهت دستیابی به آن از راه‌های مختلفی از جمله تداعی آزاد، تجزیه و تحلیل رؤیاها، تلقین در خواب مصنوعی و تجزیه و تحلیل اعمال سهوی، لغزش‌ها، شوخی‌ها و انواع فراموشی‌ها می‌توان استفاده کرد. اساس کار در معاجله و درمان، کار بر روی انتقال‌ها و مقاومت‌هاست «شفیع‌آبادی، ۱۳۶۵».۲ـ شناخت درمانی. سعی در بیان و تفسیر اضطراب و چگونگی تسکین و درمان آن دارد. زیرا طرفداران شناخت درمانی معتقدند؛ اضطراب زاییده افکار و باورهای غیرمنطقی فرد است لذا لازم است همراه با سیر درمان، جهت اصلاح تفکر و تغییر رفتار از راه ایجاد تفکر عقلانی و استدلال‌های منطقی نیز اقدام شود.فنونی که در دوران بازسازی شناختی مورد استفاده قرار می‌گیرد به سه طریق است:الف ـ فنون بازسازی شناختی. این تکنیک توجه بیمار را به سوی افکار غیرواقعی که موجب رفتارهای غیرانطباقی او

هستند جلب می‌نمایـد. مراجع افکار غیرمنطقی خود را با یاری درمانگر بررسـی می کنـد و به تجدیدنظر در آن‌ها می‌پردازد. در طی جلسـات درمان سـعی می‌شود، مراجع این نکته را به خوبی دریابـد که چگونه باورهای غیرمنطقی، رفتار و هیجانات او را تحت تأثیر خود قرار می‌دهنـد و دیگر اینکه چگونه می‌توانـد از خود و دیگران ارزیـابی واقعی‌تری به عمـل آورد.ب ـ فنون «بـازداری فکر». در این روش از مراجع خواسته می‌شود که ذهن خود را به افکـار اضـطراب مشـغول دارد. همزمـان بـا این کـار درمـانگر با صـدای بلند می گویـد «بس!» و بـدین ترتیب به فرد آموخته می‌شود که خود می‌توانـد گـاهی بـا عوض کردن فکر مـانع اضـطراب خود شود.ج ـ فنـون (مرورشـناخت). در ایـن روش، فرد سـعی می کنـد که در ذهن خـود یکسـری روش‌هـای انطبـاقی بـا موفقیت‌هـای مشـکل‌زا و اضـراب‌برانگیز را مرور نمایـد «نجاریـان و همکاران، ۱۳۷۳».۳ـ پدیدارشناسـی. در این شـیوه، اسـاس کـار «مشاوره‌ی مراجع محوری کـارل راجرز» است. در درمـان مراجـع محوری تشـخیص معنـا و مفهومی نـدارد و عملی غیرعاقلانـه است. در جریـان درمـان به فرد امکان داده می‌شود تا پاره‌ای از تجربیاتی را که در گذشـته به واسـطه‌ی تهدیـدآمیز بودنشان برای «خود» انکار یا تحریف شده‌انـد، دوباره به تجربه درآینـد. پس از جـذب تجارب تحریف شده است که مراجع قادر می‌شود مسایلی را ببیند و دریابد که تا قبل از آن قـادر به دیـدن و درک آن‌هـا نبود. مسـایلی که ندیـدن آن‌هـا علت اساسـی اضـطراب و مشـکلات وی بوده «شاملو، ۱۳۶۸».۴ـ رفتار درمانی. اضـطراب مانند بسـیاری از رفتارهای دیگر نتیجه یادگیری و یا تصور در یادگیری پاره‌ای از طرح‌های رفتار مناسب است. از این رو، رفتار درمانی تلاشـی در جهت تسـهیل فرایند یادگیری‌های تازه در زمینه‌ی حرکتی ـ شناختی و عاطفی است. در این قسمت نیز از چنـد فن اسـتفاده می‌شود که عبارتنـد از:فن یـک. «مواجهه درمـانی» که در جریـان آن مراجع به حفـظ تمـاس بـا محرک‌های اضـطراب‌برانگیز و یـا فقط تجسم و تصور آن‌ها تا زمانی که به آن‌ها عادت نمایـد برانگیخته می‌شود. ماننـد مواجهه شـدن فردی که دچار وسواس شستن دست‌هاست، بدون اینکه شستن دست انجام شود.فن دو. «مواجهه‌سازی»، «حساسیت‌زدایی» که در طی آن یک سلسله محرک‌های اضـطراب‌زا که از سـطوح خفیف و راحت شروع می‌شود به فرد ارایه می‌شود و به تدریج محرک شدیدتر ارایه می‌شـود. فن سه. «غرقه‌سـازی تجسـمی» که منظـور از آن تصـور و تجسم موقعیت ترس‌آور بسـیار شدیـد و پیچیـده توسط مراجع با کمک درمانگر است. در اینجا هـدف آن است که مراجع موقعیتی را که در گذشـته با درد و رنج همراه بوده است، بدون تهدید و درد تجربه نمایـد.فن چهار. «حساسیت‌زدایی» نظیر فن دو از محرک‌هایی شـروع می‌شود که از لحاظ شـدت اضـطراب‌زایی ضـعیف هستند و یا مراجع به سرعت و بی‌درنگ در معرض تحریکات شدید و درازمدت قرار می گیرد «رحمتی رزندی، ۱۳۷۳»فهرست منابع و مآخذ:

۱ـ آزاد، حسـین. آسیب‌شناسـی روانی. انتشـارات بعثت، ۱۳۷۲.۲ـ اکـبری، ابوالقـاسم، مشـکلات نوجوانی و جوانی. تهران، مؤسـسه نشـر ساوالان، چاپ دوم، ۱۳۸۱.۳ـ امـامی، محمـدجعفر. بهـترین راه غلبه بر نگرانی‌هـا و ناامیـدی‌ها. انتشـارات نسـل جوان، ۱۳۶۷.۴ـ براهنی، محمـدتقی، زمینه روان‌شناسـی جلـد دوم. مؤسـسه چاپ فجر، ۱۳۷۲.۵ـ بهرامی، علی. روان‌شناسـی ترس (ترجمـه)، انتشارات رهنما، سال ۱۳۷۲.۶ـ پورافکاری، نصرت‌الله. اضطراب. نویسنده، ریچارد گلبرگ، چاپ تابش، تبریز، ۱۳۶۸.۷ـ پورافکاری، نصـرت الله. افسـردگی واکنش یـا بیمـاری (ترجمـه)، انتشـارات آزاده، ۱۳۷۱.۸ـ پورافکـاری، نصـرت‌الله. روان‌شناسـی نابهنجاری. نویسنده، تیموتی کاستلو و جزوفسکاستلو، انتشارات آزاده، ۱۳۷۳.۹ـ رحمتی زرندی، عباس. بررسی مفهوم اضطراب و فرآیند درمان در روان‌شناســی اعلامـی بـا تأکیـد بر زمینه‌هـای کـاربرد آن در راهنمـای و مشـاوره ـ ۱۳۷۳.۱۰ـ سپهرخوی، آذرمیـدخت. غلبه بر اضـطراب. انتشـارات فردآراد، ۱۳۷۹.۱۱ـ شـاملو، سـعید. بهـداشت روانی. انتشارات رشـد، ۱۳۶۸.۱۲ـ شـفیع آبادی، عبدالـ ـ ناصـری، غلامرضـا. نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی تهران. مرکز نشـر دانشـگاهی ـ ۱۳۶۵.۱۳ـ قرچه‌داغی، مهـدی. از حال بـد به حال خوب. نویسـنده دیوید برنر، انتشارات آرین کار، ۱۳۷۱.۱۴ـ معـانی، ایرج، بیماری نامرئی افسـردگی روانی. انتشارات چاپ نقش، ۱۳۵۸.۱۵ـ نجاریان، محمد ـ اصـغری‌مقدم، علی ـ دهقانی، محسن. روان‌شناسی مرضی. جلد دوم ـ انتشارات رشد.، ۱۳۷۳.۱۶ـ نوابی‌نژاد، شکوه. رفتارهای بهنجار و ار کودکان و نوجوانان و راه‌های پیشگیری و درمان بهنجاری‌ها، انتشارنابهنجات انجمن اولیا و مربیان، ۱۳۷۲.۱۷ـ

نیکخو، محمدرضا و همکاران. روان‌پزشکی بالینی. نویسنده، تسویی و تکورا، ای، اچ انتشارات رشد، ۱۳۷۱.۱۸ـ وفادار، محمدحسین. جزوه روان‌شناسی رشد ۲. انتشارات دانشگاه آزاد رودهن، ۱۳۷۰.۱۹ـ وهاب‌زاده، جواد. مباحث عمده در روان‌پزشکی. انتشارات انقلاب، ۱۳۶۶.

شکاف بین نسلی

الهام عزیزی

شکاف ، تضاد ،گسست نسلی را نتیجهٔ تحولات سریع اجتماعی دانسته اند . که از میان گسترش آموزه های مدرن و تغییرات شتابان جوامع در حال توسعه – از جمله ایران- این جوامع را مستعد بروز پدیده هایی همچون شکاف بین نسلی می کند. در ادبیات اجتماعی و تاریخی مربوط به ایران ،از جامعه ی ایران به عنوان جامعه ای که در گذار تاریخی خود مواجه با حوادث و مشکلات اجتماعی ،سیاسی ،اقتصادی و فرهنگی است تعبیر شده است .کودتا ،انقلاب ،شورش ،جنبش های اجتماعی ،اعتصاب ،مهاجرت داخلی و خارجی ،بحران های اجتماعی ،تعارض در حوزهٔ قدرت و تحولات فرهنگی هر کدام در مراحلی از تاریخ تحولات ایران ثبت شده است.اما آنچه مبین طرح و اهمیت مباحث نسلی در ایران شود همانطور که پیش از این اشاره شد قرارگرفتن ایران در مرحله گذار تاریخی اجتماعی خود است.جامعه ای که در مرحله ی گذار قرار می گیرند استعداد و آمادگی بیشتری برای تولید شکاف های اجتماعی از جمله تفاوت و شکاف نسلی دارد.اگر بخواهیم بطور بنیادی به طرح مسئله بپردازیم ابتدا باید یه این مسئله بپردازیم که اصولاًـ معنای شکاف نسلی چیست و علت آن چیست؟ارزش چیست؟ارزش عبارتست از اعتقاد کلی فرد درباره رفتارهای مطلوب و نامطلوب ،اهداف یا حالتهای غایی .ارزشها در مرکز خودمفهومی قرار دارند و بر تفکر وعمل به طریق مختلف تاثیر می گذارند .ارزشها ، استانداردها و معیارهایی برای ارزیابی اعمال و پیامدها ،قضائت کردن دربارهٔ ایده ها و اعمال ،طرح ریزی و هدایت اعمال ،تصمیم گیری بین شقوق ،مقایسه کردن خود با دیگران و مدیریت کردن بر تعاملات اجتماعی فراهم می نمایدCileli et al ,۱۹۹۸)).ارزشها ادارک غالب از رفتارهای ایده آلی در موقیعتهای خاص را تعریف می نماید ،آنها لزوماً در رفتارهای واقعی انعکاس نمی یابند.به طور کلی می توان گفت : ارزشها ،معیارها ،استانداردها و عنصر مرکزی در جهت دهی به رفتار افراد در جامعه هستند .ویژگیهای ارزشها : ارزشها نیز به سان سایر پدیده های فرهنگی دارای ویژگیهای معینی هستند که هم به وسیله آنها توصیف و شناخته شده و در عین حال موجودیت پیدا می کند.ارزشها در میان مردم مشترکند و شمار کثیری از افراد درباره اهمیت آنان به توافق رسیده اند و به قضاوت شخصی بستگی ندارد .هر چیزی که مردم صرفاً برای خود بخواهند ارزش نیست . ارزشها خصوصیات فردی نیستند ، بلکه مشخصه های اجتماعی در افراد هستند که در دنیای از معنا سهیم اند.نظام ارزشها: یعنی واحد هایی که بطور خاص با هم ترتیب یافته اند و ارتباطی نظامند با هم دارند تا هدف خاصی را ایفا کنند یا به کارکرد ویژه ای بپردازند .عبالطیف خلیفه کارکرد ارزشها را در چهار دسته بیان می کنند :۱)کارکرد انگیزشی :از کارکرد مستقیم ارزشها و همسانی ارزشها ،جهت دهی کارهای بشری به موقیعتهای است که در مسیر زندگی ،در معرض آن قرار می گیرند . کارکردهای دازمدت دیگری هم دارد که در بیان نیازهای اساسی افراد ظاهر می شود .ارزشها ،پایه و اصل انگیزش قوی ای هستند ،همچنان که اصول و پایه های شناختی ،عاطفی و رفتاری نیز دارند .۲) کارکرد توافق ارزشها :رشد نظام ارزشهای فرد ،به تحقق روانی اجتماعی وی منجر می شود . هر دوره سنی نظامی از ارزشهای مخصوص به خود دارد که از دیگر دوره ها ،بنا به ویژگیهای شناختی ،عاطفی و رفتاری آن متمایز است. این نظام در حالت توازن خود ،به تحقق فرد به قوانین و معیارهای اجتماعی و اخلاقی رایج در جامعه منجر می شود .۳)کارکرد دفاع از خود : ارزشها فرد را در کار توجیه پذیر کردن خاصی برای تامین زندگی خود ،یاری می نمایند.۴) کارکرد معرفت یا تحقق من:کارنز ،این کارکرد را به معنای پژوهش از معنا و نیاز به فهم و میل به عمل برتر و تنظیم

ممکن به قصد وضوح و توازن ،تعریف می کند.ارزشها آرمانهای انتزاعی هستند ،حال آنکه هنجارها اصول وقواعد معینی هستند که از مردم انتظار می رود آنها را رعایت کنند .هنجارها نشاندهنده باید ونبایدها در زندگی اجتماعی هستند(گیدنز،،۱۳۷۶ ۳۶؛اعرابی ۵،۱۳۷۲؛رابرتسون ،۱۳۷۴؛۶۴).اما هنجارها از طرف عموم پذیرفته شده اند ،ضمانت اجرایی یا ممنوعیتهایی برای رفتار ،اعتقادات یا احساسات دیگران در نظر گرفته شده اند . ارزشها را یک نفر می تواند حمل کند ؛ اما هنجارها این گونه نیستند.هنجارها همیشه ضمانت اجرایی دارند؛ اما نه ارزشها (morris۱۹۵۶).مفهوم نسل :یک نسل به افرادی که در یک دورهٔ تاریخی یکسان متولد شده اند ، اشاره دارد؛کسانی که در یک فضای اجتماعی– تاریخی یکسان زندگی می کنند و از تجربیات جوانی مشابهی در سالهای شکل گیری شان آگاهی دارند . این مفهوم سازی به این نکته اشاره دارد که اعضای نسل به لحاظ ذهنی با نسلشان هویت می یابند و از طریق بیوگرافی مشترک مرتبط می شوند ؛حس اساسی ای از سرنوشت مشترک دارند و از نسلهای دیگر متفاوت می شوند .عوامل نسلی:مجموعه عوامل مرتبط با سن اغلب مشترکاً به عنوان عوامل نسلی مورد توجه قرار می گیرند.در بررسی شکافهای بین نسلی عوامل نسلی در مقابل چرخه زنندگی یا دورهٔ زندگی قرار می گیرند . چنانچه تفاوتهای ارزشی نسلها را به عامل جایگاه سنی هر نسل ربط بدهیم ، در واقع عامل چرخه زندگی ای را بررسی می نماییم که تقریباً تعیین تاثیر آن بر شکاف بین نسلهها غیر ممکن است.ماهیت شکاف بین نسلی :بحث تفاوت در نظام ارزشها که منجر به شکاف بین نسلی بین والدین و فرزندان می گردد ، دیدگاههای گوناگون را به خود اختصاص داده است .۱) کسانی که معتقد به شکاف بین نسلی عمیق هستند .۲)کسانی که وجود شکاف عمیق نسلی را یک توهم و خیال می دانند که به غلط وسایل ارتباط جمعی به مردم تحمیل کرده اند.۳) کسانی که معتقد به پیوستگی و تفاضل گزینشی بین نسلها هستند.در تحقیقی که دکتر تقی آزادار مکی (رئیس دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران) انجام داده است به این نتیجه دست یافته است که در جامعه ایرانی ، مسئله ای به نام شکاف فرهنگی وجود دارد تا شکاف نسلی و این برمی گردد به خمیر مایه، مطلبی تحت عنوان مدرنیتهٔ ایرانی . یعنی جامعهٔ ایران کلیتش تلاش می کند برای دستیابی چیزی به نام مدرنیته و این گونه نیست که نسل قدیم نخواهد مدرن شود و برعکس نسل جدید مطلقاً برای مدرن شدن گام برمی دارنددر طرح پژوهشی که مرکز و امور زنان و خانواده ریاست جمهوری ارائه داده است با اعلام اینکه خانواده هستهٔ اصلی تعاملات اجتماعی و نخستین منبع تفاهم و انطباق پذیری روانی است .می افزاید :منشای اصلی و بنیادی تفاهم و روابط اجتماعی ،ریشه در تعاملات و ارتباطاتی دارد که سرچشمه آنها خانواده است و از سوی دیگر یکی از زمینه های مهم علت یابی ،پیش بینی و پیش آگهی روند تغییر اجتماعی در موضوع رابطه و فاصله نسل ها در ساختار خانواده خواهد بود. براساس نتایج این پژوهش ملی ،فاصلهٔ بین نسلی بزرگی بین والدین و جوانان در خانواده دیده نمی شود ، دیدگاه و میزان تفاهم والدین وفرزندان در موضوعات مختلف متفاوت است . تفاهم این دو گروه در موضوعات دینی و مذهبی بیشتر است و در موضوعات سیاسی کمتر و به طور کلی بیشترین شکاف بین والدین و فرزندان در ارزش های اجتماعی مشاهده می شود .این پژوهش همچنین بررسی فاصله بین نسلی در ساختار خانواده قومیت های مختلف ایرانی ، در نظر داشتن محورهایی نظیر تفاوت ارزش های خانوادگی ،سبک های تربیتی ،الگوهای انتخاب همسر و میزان نقش و تاثیر ساختار اجتماعی بر چگونگی رابطه والد و فرزند و درک دو جانبه آنان در میزان توافق نسلی کشور را پیشنهاد می دهد.منبع:الهام عزیزیکارشناس روانشناسیمنابع:۱)شکاف بین نسلی ،نریمان یوسفی ؛پژوهشکده علوم انسانی و اجتماعی جهاد دانشگاهی ،۱۳۸۳.۲) جوانان و مناسبات نسلی در ایران ،دکتر محمد علی محمدی ؛پژوهشکده علوم انسانی و اجتماعی جهاد دانشگاهی مرکز مطالعات جوانان و مناسبات نسلی ؛۱۳۸۳.۳)سایت مرکز امور زنان و خانواده ریاست جمهوری.۴)سالار اجتهد نژاد کاشانی ،پایانامه شکاف بین نسلی در میان دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی

روانشناسی شادی

مهین کوشک آباد

چکیـده : این طرز تفکر ماست که قادر است در بحرانها ما را یاری کنـد و وجودمان را با نشاط و شادمانی تقویت کنـد وقتی قلبمان از شادی و نشاط آکنـده باشد خواهیم توانست با دیگران به ملالیت و مهربانی رفتار کنیم هنگامی که در کاری شـکست می خوریم با شجاعت بلند شویم و با راه خود ادامه دهیم . همیشه کلمات شادی بخش و امیدوار کننده بر زبان بیاوریم . حقیقت اندیش باشیم . توکل و اتصال به قـدرت بی نهایت خود و نه قادر می توانـد شادی و اطمینان را به دنبال داشـته باشـد.جهان بازتابی است از خود ما وقتی عشق می ورزیم تمام جهان به نظر فوق العاده می آیـد پس بایـد دیـد خود را تغییر دهیم تا بتوانیم بهتر و شادتر زنـدگی کنیم . عشق ورزیدن یکی از پایه های اساسـی شاد زیسـتن است شاد زیسـتن عشق ورزیدن به لحظه لحظه ی زندگی است . کلید واژه ها : شادی نشاط شادمانه زیستن . مقـدمه : بین شادی وزنـدگی رابطه ی مسـتقیم وجود دارد. یعنی کسـی که درظاهر و باطن شاد است. چهره ای گشـاده دارد امیـدواری پویـایی و تفکر منطقی بر وجـودش حکـم فرمـاست احسـاس مثبـت ایجـاد فرصت برای دیگران وصفات پسندیده ی دیگرش اورادردل دیگران جای میدهد شادی تصمیم گیری را برای اوراحت ترمی نماید و چنین انسانی زمین را برخود تنگ نمی بیند در کوچه باغ زندگی اوازبن بست خبری نیست واتکا به خداوند واحساس برخوردار دائمی از حمایت های اورادر دل دارد درنتیجه از زندگی کردن لذت می برد وجودش برای خود و دیگران ارزشـمند می گردد .تعریف شادی وشادمانی : وقتی آدمی نیازهایش ارضاء می شود وبه چیزهای مورد علاقه اش دست می یابـد احساس و هیجانی دراو پدیـد می آ ید که ازآن به شادی ونشاط تعبیر می شود وبا واژه هایی چون شادمانی سـرود . وجـد . سـرخوش. مسـرت . خوشـی و خوشـحالی هم معناست . شادی زنـدگی را خوشاینـد می سازد واشتیاق برای پرداختن به فعالیت های اجتماعی را آسان می نمایـد . ارسـطو پروراندن عالی ترین صـفات و خصایص انسانی را شادمانی می داند یعنی شادی تنها در لذتهای مادی گذرا خلاصه نمی شود شادمانی واقعی در نزدیک شـدن به هـدف والای آفرینش و آراسـته شدن به خصـلت ها و خوی های انسانی و الهی است . به طور خلاصه می توان گفت : شـادی به طور مطلق امکـان پـذیر نیست و هر انسـانی مطابق جهان بینی و انـدیشه های خود اگر به چیز های مورد علاقه اش برسـد و از زنـدگی اش رضـایت داشـته باشـد در خود احساس شادی می کنـد که شادی نام دارد . انواع شادی و شادمانی : نشاط و شادمانی گستره ای وسیع دارد اما در یک تقسیم بندی می توان آن را به دو قسمت تقسیم کرد : ۱- شادی های واقعی ، عمیق و تعالی بخش: امام علی (ع) می فرمایـد:((شادی انسان از بـدست آوردن چیزی است که هرگز آن را از دست ندهد))و برای او مفید خواهـد بود هم چنین این شادی از آثار ایمان مـذهبی است که مـذهب بر زمینه های پیدایش شادی سـفارش کرده و نشانه هایش را ستوده و راه رسیدن به آن و بهره مندی کامل از آن را پیش رو قرار داده است . راز و نیاز عاشقانه دعا و نیایش باشور و حال نماز با حضـور قلب ، کمـک به انسـانی افتـاده نوازش یـتیمی غمگین ، سـیر کردن گرسـنه ای بی نوا ، دیـدار بسـتگان ، گفتگو بـا دوسـتی صمیمی ، ابراز عشق به همسـر و فرزنـدان و ... که همگـی مصادیق ایجاد سـرور در دلها است و از سفارشـهای دین می باشـد ، همان سرور و نشاطی را به دنبال دارد که دیدن بهار طرب انگیز و صـبح پر لطافت و قطره ای شبنم بر رخسار گل سرخ و زمزمه ی جویبار و وزش نسـیم روح افزا دارد ، بلکه بیشتر چرا که در روایت داریم ((در بهشت خـانه ای وجود دارد به نـام خانه شادی و تنها کسـی که یتیمان و بچه ها را خوشـحال کنـد به آن داخل می شود .)) و لذت شادی آخرت بسـیار پایدارتر است .۲- شادی های گـذرا : که به سـبب هیجانات موقت و عوامل ساختگی و فعالیتهای زیانبار پدید می آید مانند شادی ناشـی از مصـرف مواد مخدر و موسیقی های مبتذل و .... نبودن لذت های واقعی سـبب می شود که مردم به دنبال هیجانهای تازه باشـند و این هیجانها وقتی به اوج می رسند دلتنگی به دنبال دارند چرا که هیجان تجربه می شود ولی شخص رشد نکرده و مرزهای روانی اش افزایش پیدا نمی کند . این گونه شادیها که توأم با هوسـرانی و شـهوت است انسان را به سرعت از خدا دور کرده از درک حقایق باز می دارد و واقعیت ها را شوخی جلوه خواهد داد . هیجانی به نام شادی : اسـلام ضـمن توجه به شادی های واقعی ، به شناخت و انس با شادی های معنوی

و عمیق همراه بـا احسـاس مـداوم زیبـایی سـفارش کرده و دریچه ی نوینی از شـادابی پایـدار را به سوی انسان می گشایـد . لـذت و خوشـی تنها با عوامل مادی بـدست نمی آیـد عوامل معنوی نیز در ایجاد شادی موثرنـد . گاهی انجام کارهایی که عادتاً بایـد لـذت بخش باشند نه تنها لذتی به انسان نمی بخشد بلکه عذاب وجدان و تشویش روحی نیز می آورد . چرا که روح و وجدان آماده لذت بردن نیسـتند . ارضـای تمایلات به هر صورت و در هر شـرایط شادی آور نیست گاه پرهیز از لـذت ، لـذت بخش تر از نیل به لـذت است . اگر چه شـادی یک احساس درونی با منشأ باطنی است و آثار بیرونی هم دارد اما تا قلباً خود را آماده خوش رفتاری و خوش رویی نکنیـم در رفتارمـان تجلی پیـدا نخواهـد کرد و در این صـورت است که احسـاس انبسـاط خـاطر و روحیه ی مثبت می کنیم و احساس امنیت روانی و احترام به خویشتن ، آرامش روحی و رضایت مندی کرده ، هیجانی مثبت و انرژی زا به نام شادی و شادمانی در خود به وجود آورده . ضـرورت شـادی و شـاد زیسـتن : شـاد زیسـتن پاسـخی به چگونه زیسـتن است برای جوانـانی که زنـدگی هدفمند را جستجو می کنند و از بی حسی بی حالی و پوچی که از شاخصه های انسانهای وابسته به دنیاست گریزانند . نشاط نیروزا ، تکاپو بخش و عامل تقویت اراده انسان است که به پشـتوانه ی آن اسـتعدادها و توان منـدیهای او رشـد می کند و به راحتی به اهـداف خود دست می یابـد شادمانی زنـدگی را خوشاینـد می سازد و اشتیاق افراد را برای پرداختن به فعالیتهای اجتماعی آنان می نماینـد . حضـرت رضا (ع) در ضـرورت شادی و تفریـح جایگاه ویژه ای در تقسـیم بنـدی اوقات و نظم روزانه اختصاص داده انـد و توصـیه نموده انـد که ((ساعتی از روز را به تفریحات خود اختصاص دهیـد و از مسـرت وشادیِ ساعات تفریح نیروی انجام وظایف وقتهای دیگر را تامین کنیـد .))با شادی زنـدگی معنا می یابـد و عواطف منفی مانند ناکامی و ناامیدی و ترس و نگرانی بی اثر می شود انسان در پرتو شادی می توانـد خویش را بسازد و قله های سـلوک را بپیماید و در اجتماع نقش سازنده ی خود را در زمینه هـای فرهنگی و سایر و اقتصادی ایفا کنـد . ضـرورت شادی در برنامه ریزی اقتصادی و اجتماعی دولتها نیز خود را نشان می دهـد و اگر دولت به بالابردن سـطح شادی در جامعه توجه کننـد در اجرای برنامه های خود موفق ترنـد چرا که با شاد یا غم گین شدن یک نفر تمـامی جامعه تأثیر می پـذیرد ، یعنی غم یا شادی فردی نیست و در یک جا باقی نمی مانـد بلکه به همه افراد سـرایت می کنـد . انسـان اگر بخواهـد ، به طور یقین می توانـد زنـدگی شـاد و سالمی داشـته باشـد . فقط کافی است که از داشـته های خود بهتر بهره گیری کنـد تـا بر اسـاس آن شادتر و با نشاط تر زنـدگی کنـد . ((رحیمی ، یگانه ، ۱۳۸۶، (۳۷-۲۵)))شـادی و نشاط نیاز طبیعی انسان است و در همه افراد وجود دارد و بایـد به درستی به آن پاسخ داده شود . اسـتاد مطهری ، نیاز به شادی و نشاط را مانند نیاز به غـذا می دانـد که ضـرورتی اساسـی برای ادامه حیات و سـلامت جسم و روان انسان است . روانشـناسان علاقمند به مطالعه در حوزه شادی و شادابی ، بر شـیوه های مثبت زندگی کردن و از جمله بر قضاوت های شناختی و ادراکی ما درباره آسایش متمرکز شده اند . به عبارت دیگر می خواهنـد بدانند چه چیزی انسان را شاد می کند و تعریف و درک ما از شادی و شادابی چیست ؟ به عنوان مثال : آیـا پول و ثروت کلیـد شـادی و شادمـانی است و آدم هـای ثروتمنـد از آدام هایی که زنـدگی آنان تامین نیست شادترنـد ؟ شاید کسانی که دچار مشـکلات اقتصادی و معیشتی هسـتند بر این باور باشـند که افراد ثروتمند حتما از زندگی شادمانه تری برخوردارند این افراد اگر معتقدند که پول شادی می آورد در این باور خود تجدید نظر کنند ! برنامه ریزی برای شادی و شادمانه زیستن . برنامه ریزی برای شادمـانه زیسـتن کـار بزرگ و دشواری است و تلاش کردن برای رسـیدن به شـادی و نشاط به این معناست که زحمت زنـدگی دشوار را به جـان بایـد خریـد . اگر فلسـفه اصـلی شـما این باشـد که عنـان زنـدگی تـان در دست شـماست و با وجود تمام مشـکلات پیش روی خود می توانیـد با انتخاب های درست خویش شادمان باشـید و فرصت بی نظیری به دست خواهیـد آورد تا از زنـدگی لـذت ببریـد . با جسـتجوی شادی و گشاده رویی تقریباً به فردی تبـدیل خواهید شد که دیگران می توانند روابط سودمند و صمیمـانه ای بـا شـما داشـته باشـند . برخورداری از فرهنـگ تفسـیر مثبت وقایع روزمره ی زنـدگی نگاه مثبت به محیط و اطرافیان و خلاـصه اعتقـاد به معنی دار بودن حیـات و این که حتی در رنـج و سـختی هـای زنـدگی هم نوعی دلیل و معنا وجود دارد می تواند

سلامت هیجانی و نشاط ما را تأمین کنـد . دکتر الیس از مشـهورترین روان شـناسان بالینی در جهان معتقـد است که از جمله موانع اصلی یک زندگی پر نشاط و آرام داشتن تصورات نامعقول و افکار منفی و مخرب است . باورهای منفی موجب بروز احساسات و هیجانات منفی ، نابسامانی مانند احساس گناه و ناشکیبائی در برابر مشکلات احساس ناکار آمدی ، کمال گرایی افراطی انتظارات و توقعات بی جا عصبانیت و آذردگی شدید از اطرافیان و همکاران می شود که هر یک به نوبه ی خود می تواند مانعی برای شادی و نشـاط مـا باشـد . برای شادمـانه زیسـتن نیازمنـد درمان عقلانی هیجانی هستیم تا افکار و هیجانهای منفی خود را کشف کنیم و کنار بگـذاریم . محققـان معتقدنـد که ویژگی های عاطفی ، روانی و شخصـیتی افراد ، نوع تربیت و فضایی که در آن پرورش یافته انـد ، نقش اساسـی در شادابی و غم گینی آنان دارد . در عین حال جـدا از دلایل و موارد خاص می توان عوامل مشترکی را بر شـمرد که معمولاً خاسـتگاه شادی انسانها به شمار می آیند . مثبت اندیشی شادی آفرین است مثبت اندیشان به نتایج مثبت می رسند احساسات مثبت افکـار مثبت می آفرینـد و احساسـات مثبت هم موجب پیـدایش افکار و احساسات مثبت می شود خوش بینی نسبت به حال و آینـده و تفسیر مثبت داشـتن از رخـدادهای زنـدگی شـادی آفرین است در حـالی که بـدبینی و بـدگمانی و اطرافیان رنجش آور و مشـکل سـاز است . یاد آوری خاطره ها و رویـدادهای خوش زنـدگی می توانـد شادی آفرین باشـد . خیر خواهی و داشـتن افکار و احساسـات خیرخواهـانه نشاط و شادی آفرین است . انسان به طور طبیعی و ذاتی از کمک به دیگران لـذت می برد و نوعی احساس رضـایت و آرامش درونی را تجربه می کنـد و برای او شادی بخش است . امام علی (ع) به نقل از پیامبر اعظم (ص) می فرمایـد : کسی که برای رفع نیاز و حاجت انسان مومنی می کوشد مثل این است که تا قیامت عبادت کرده است و به قول حکیم توس : کسی نیک بینـد به هر دو سـرا که نیکی رسانـد به خلق خـداتوجه داشـته باشـیم که اندیشـیدن به نعمت ها و قـدر شناسـی از آنها موجب آرامش و نشـاط بیشتر ما در زنـدگی خواهـد شـد . در حالی که ناسپاسـی و بی اعتنایی نیست به داشـته ها و توانایی ها ما را دچار رنجش و جـدال ذهنی و روانی دائمی می کند . امیدواری مانند نیک بینی و قدر شناسـی نقش شـگفت آوری در برخورداری از زنـدگی سالم و پر نشاط ایفا می کند در حالی که نومیدی و یأس موجب رنجوری همیشـگی و شـکست در زندگی خواهد شد . آموزه های قرآنی ما همواره انسانها را به رحمت خـدا و امـدادهای الهی امیدوار می کند و نومیدان را شایسـته بهره مندی از رحمت خداوندی نمی داند . برخوردار بودن از یک شبکه خانوادگی دوستانه گسترده و صمیمی دلگرم کننده و نشاط آور است زیرا رابطه خواهی و پیونـد جویی مثبت نیـاز طبیعی و ضـروری انسـان در زنـدگی خـانوادگی و اجتمـاعی است . از جمله عوامـل دیگر و مهم شادمانه زیسـتن می توان به عفو و بخشـش نسبت به دیگران و فرو نشانـدن حس انتقام جویی اشاره کرد . انتقام گیری و کینه توزی نسـبت به دیگران ما را در یک کشـمکش خطرناک فکری و روانی قرار می دهـد و موجب تخریب جسم و جان مان می شود . قابل تأمل است که در قرآن کریم در سوره آل عمران فرو خورندگان خشم ، شـکیبایان و عفوکنندگان را در شـمار انسانهای نیکوکار و متقی قرار می دهـد و الگوهـای رفتـاری پیامبر بزرگوار و امامان معصوم ما هم بر این مهم دلالت دارد . بایـد توجه داشـته باشـیم که گذشت نسـبت به دیگران به معنی چشم پوشـی از حقوق مشـروع و قانونی خود نیست ، بلکه در عفو در عین قدرت بر انتقام ، پاسخ خداپسندانه و انسان دوستانه ای است که می تواند نقش آموزشی و تربیتی سازنده ای داشته باشد . (علم الهدایی حسن ، ۱۳۸۶ ، (۱۱۱-۹۲)شادی جریانی طبیعی است خداونـد انسان را برای شاد بودن و لـذت بردن از زندگی خلق نموده و تنها یک شـرط برای بهره مندی کامل از شادی برای انسان قائل شد . و آن رسـیدن به دانایی است که در سایه ی دانایی ما می توانیم از شادابی و نشاط بهره منـد شویم و طنز هم در زنـدگی نقش بسـیار موثری دارد . طنز می تواند لبخند را به لب درد را به دل و فکر را به ذهن بیاورد . طنز می تواند عاملی برای شاد می باشد . راه های افزایش شادی و نشاط در خانواده : خانواده مهمترین نهاد اجتماعی است و تشکیل خانواده برای فرد برکات زیادی دارد در تحقیقاتی که روان شـناسان معاصـر در مورد مسـئله سـعادت و شادکامی و عوامل آن انجام داده انـد به ازدواج به عنوان عامل اساسـی سـعادت و شادکامی اشاره شـده است . خانواده یک سیسـتم است ، سیسـتم را به صورت

مجموعه ی اجزا و عناصر یا افرادی که در کنار یکدیگر هستند . و بر روی هم اثر متقابل داشته و با هم هویت ویژه ای را می سازند توصیف می کنند . سیستم بر دو نوع اند : سیستم های باز و سیستم های بسته . سیستم بسته با دنیای بیرون از خود تعامل ندارد اما بر عکس ((سیستم باز)) سیستمی است که در آن پسخوراند یا واکنش وجود دارد در سیستم بسته شاخص فرسودگی افزایش می یابد در حالی که ((در سیستم باز)) به علت وجود فیدبک و انجام کنش و واکنش چنین حالتی پش نمی آید . (گلزاری ، محمد رضا ، حسین نژاد ۱۳۸۱ ۹۶-۹۰) چگونگی تحقق شادی : الف) اصول زیستی شادی : ۱- تغذیه سالم : تغذیه ی سالم و کامل (شامل پروتئین ها به اندازه ی کافی ، کربو هیدرات های مهم حیاتی و عناصر شیمیایی حیاتی مواد معدنی و قیبر دار ، چربی کم کم ، نه تنها اندام و وضع جسمانی را بهبود می بخشد بلکه تأثیرات مثبتی بر زندگی می گذارد . ۲- ورزش کنید . شادابی در گرو سلامت بدن است انسان وقتی از شادی و نشاط لذت میبرد که در سلامت جسمانی به سر برد ورزش این توانایی را در انسان فراهم می آورد و به سلامتی روح او نیز کمک می کند و او را شاداب نگه می دارد . ورزش روحیه ی شجاعت . از خود گذشتگی ، مبارزه با ظلم و ظالم و دفاع از مظلوم را در انسان تقویت می نماید و او را در ارائه نقش های اجتماعی اش یاری می کند به او حس اعتقاد به نفس می بخشد و موجب توسعه ی شخصیت در وی می شود . اراده را قوی و باعث عزت نفس فردی و اجتماعی می شود . ۳- به طرز صحیح تنفس کنید : تنفس مهمترین عملی است گرما در زندگی خود انجام می دهیم ، درست نفس کشیدن و در هوای پاک تنفس کردن انرژی حیاتی بدن را افزایش می دهد و اکسیژن را به سلولها که کوچکترین اجزای سازنده ی بدن ما هستند می رساند و بدین وسیله انرژی مورد نیاز بدن را برای داشتن عمر طولانی تامین می کند . ۴- به اندازه کافی خواب و استراحت داشته باشید : خواب چشمه ای پر برکت برای رفع خستگی و استراحت جهت تجدید قوا و کسب انرژی می باشد . در قرآن نیز به ارزش اشاره شده است : اوست که ... خواب را مایه ی آرامش قرار داد . در روایات هم داریم که خواب سبب تسلط قوای ذهنی و استواری و قوت بدن است . ب) اصول روان شناختی شادی :۱- روی امور مثبت تکیه کنید : به جای ایراد گرفتن اعتراض کردن سخنان منفی و قضاوت سریع در رابطه با دیگران بایستی سعی کنیم با برقراری امنیت و آرامش روانی و عاطفی و احترام به عقاید و نظرات طرف مقابل او را به تکرار رفتارهای مثبت تشویق نمائیم در این صورت موجبات شادی او را نیز فراهم کرده ایم . ۲- در زندگی اعتدال داشته باشید : اصولاً رعایت اعتدال و میانه روی در تمام ابعاد زندگی موجب یک زندگی سالم و پر نشاط می شود و بر عکس عدم اعتدال موجبات نابودی خانواده را فراهم خواهد کرد و در نتیجه بدبینی و دلزدگی ایجاد می کند . اگر نیازمندی های آدمی ارضاء نشود تعادل روحی انسان به هم خورد . و موجب اضطراب می گردد . در این میان غم و شادی هر دو از نیازهای روح انسان هستند . افراط و تفریط در غم و شادی نشانه نوعی بیماری روحی است و تعادل در آن نشانه سلامت روح می باشد . ۳- در زمان حال زندگی کنید : زندگی ، مثل آب رودخانه است کسی که در آن قدم می گذارد هر لحظه در گذر است ، زندگانی یک تحول دائمی است و تنها چیزی که محقق و مسلم است همین ((امروز)) است . کسانی که در حسرت به دست آوردن آرمانها و آرزوهای دراز شادی آور در آینده می سوزند از رفتارهای امروز خود که می تواند برایشان مسرت بخش باشد غافلند . ۴- خلاقیت داشته باشید : همه انسانها کم و بیش ذهن خلاق دارند مهم آن است که بتوانند آن را بکار گرفته و و از آن استفاده نمایند افرادی که قدرت خلاقیت خود را شکوفا نموده اند برای هر مساله و مشکل راه حلی پیدا می کنند و وقتی با حادثه ای ناگوار بر خورد می کنند با روشهای خلاق احساس بد و منفی خود را به احساس مثبت و خوب تبدیل می کنند آنها از هر فرصت استفاده می کنند تا شرایطی به وجود آورند که زندگی شان شاد و متفاوت باشد . موارد زیر در پرورش خلاقیت کمک می کند : مطالعه نوشتن داستان بازی با کلمات بازی با اعداد ، حل معما ، نقاشی صریح سوالات باز تمرکز حواس مثبت نگری ....۵- در ابراز محبت رقابت داشته باشید : از اساسی ترین نیازهای روانی افراد — که همواره روان شناسان آن را در درجه ی اول اهمیت قرار می دهند برخورداری از محبت است . محبت در واقعیت زندگی ، عمیق ترین ، پایدارترین جدی ترین و در عین حال زیباترین

معانی را دارد . در خانه ای که محبت حاکم است غلبه جویی و تسلط بر دیگری و فخر فروشی و توقعات خارج از اندازه وجود ندارد . برای اینکه زندگی شادی داشته باشید در ابراز محبت رقابت کنید . ۶- روحیه سپاسگذاری و قدردانی داشته باشید : برای پر فروغ نگه داشتن شمع محبت و صفا تنها انجام دادن وظیفه و محبت قلبی کافی نیست بلکه اظهار محبت و تشکر بسیار مهم است . اظهار ((عشق و قدردانی)) حتی می توان با به کار بردن کلمه ی متشکرم از او تقدیر به عمل آورید در این صورت امکان تکرار آن عمل بیشتر می شود از طرف دیگر او نیز یاد می گیرد عشق و محبت شما را جبران کند و به همین عمل نشاط و شادی به همراه دارد . ۷- برای خود دوست یابی کنید : یکی از نیازهای اساسی روان انسان دلبستگی و تعلق به گروه است انسانها در هر مرحله از رشد محتاج گروه یا دسته اند که به آن تعلق داشته باشند . زندگی حقیقی زیستن با مردم و شریك بودن در لذتها و شادی های آنان است و بزرگترین مجازات برای انسان زندان انفرادی است . ج) اصول اجتماعی شادی : ۱- روابط اجتماعی با نشاط داشته باشید : کسانی که به درستی مهارتهای عملی ارتباطات اجتماعی را فرا گرفته باشند دارای وسعت فکر و هوش و فراستی خواهند شد که در روابط درون خانواده نیز تأثیر گذاشته و قوه ی دور اندیشی و آینده نگری را در آنها تقویت می نماید . مهارتهای اجتماعی با نشاط نه تنها شروع و تداوم روابط متقابل مثبت با دیگران را فراهم می آورد بلکه توانائی نیل به اهداف ارتباط با دیگران را نیز در شخص ایجاد می کند و در نهایت باعث شادی درونی می گردد . عوامل ایجاد کننده ی روابط متقابل مثبت به قرار زیر می باشد : لبخند زدن – ادای احترام به دیگران خوب گوش کردن به سخنان دیگران همکاری و مشورت ظاهر آراسته داشتن و ...مهمترین ، زیباترین و شادی آورترین روابط اجتماعی برقراری روابط خویشاوندی و رخت و آمد با بستگان می باشد برقراری روابط خویشاندی باعث می شود افراد خود را در شبکه ی وسیعی از حمایت اجتماعی ببیند و عواطف خود را نسبت به هم اظهار کنند . ۲- در انجمن های خیریه عضو شوید : گستره ی حمایت از محدوده ی کوچك خانواده آغاز می شود خویشاوندان همسایگان شهروندان ، فقرا مسکینان یتیمان و ... را نیز می شود . این حمایت های اجتماعی لذتی به همراه دارد که همه ی وجود انسان را در بر می گیرد و علاوه بر اجر اخروی ، فرد به حد اعلای خوشی زندگی که با رضایت ، سرور ، خوشحالی و نشاط همراه است واصل می شود . ۳- حتماً اشتغالی برای خود داشته باشید . اشتغال همه ی جنبه های شادی از جمله عاطفه ی مثبت رضایت از زندگی و عزت نفس را تحت تأثیر قرار می دهد و به نوعی بهداشت روانی را ارتقاء می بخشد . ۴- اگر علم هم دارید باز هم مشورت کنید : هم اندیشی در حائل علاوه بر اینکه تصمیمات را پخته می سازد نوعی احترام و توجه به شخصیت دیگر از هم به حساب می آید و باعث شادی می شود . ۵- در مراسم شادی حضور داشته باشید : برای انسان روزها و موقعیت هایی شاد و فرح انگیز پیش می آید بعضی از این شادیها در واقع حالت شخصی و درونی است که بر روان او می گذرد ، اما برخی دیگر هم متناسب با دین و فرهنگ و آداب و رسوم می باشد و عمومی است از قبیل روزهای عید و میلاد ائمه و یا مراسم ازدواج . د- اصول معنوی شادی : در زندگی احساسی معنا کنید : از بهترین مصادیق معنا دادن به زندگی دین داری است دین بر زندگی معنا و مفهوم واقعی می بخشد چرا که معنا برخاسته از هدف زندگی است و اینکه ما در جستجوی خدا باشیم و همیشه خدا را احساس کنیم و در زندگی مان آنچه او می خواهد پیاده نماییم . در حقیقت همان پشتوانه را یافته ایم و به آن تکیه خواهیم کرد . بدین ترتیب همه ی وقایع و رویدادها در صفحات تقویم زندگی مان شرین خواهد بود . ۲- خدا با شماست با او ارتباط برقرار کنید : هدف نهایی زندگی ، خداست و تنها اوست که می تواند زندگی را برایمان معنی کند او تنها کسی است که به ما آرامش می دهد نشاط و شادی که در نتیجه ی ارتباط با خداست که دلها آرام می یابد . ۳- دعا کنید : در دعا نوعی رابطه ی عاطفی بین انسان و خداوند برقرار می شود و در مواردی این رابطه منحصر به فرد است زیرا بعضی از مشکلات را با نزدیکترین دوستان و اقوام نیز نمی توان در میان گذاشت ولی در دعا آنها را با خداوند در میان گذاشته دست به درگاه او بلند می کنیم و این خود عاملی برای برون ریزی عاطفی در ما می شود و به آرامش و نشاط درونی خواهیم رسید. ۴- با یك ذکر انس بگیرید : تکرار عبارت ، دعا یا

واژه ای مثبت شیوه ای کهن برای پالایش و تحول ذهن است و ((تمرین معنوی)) نامیده می شود یعنی به جای آنکه اجازه دهیم ذهن روی مشکلات و عواطف گوناگون مکث کند و باقی بماند به تکرار واژه یا عبارتی بپردازیم که به ما کمک کند تا با ادراک عینی تر فلسفی تر و یا معنوی تر از واقعیت پیوند برقرار کنیم . (رحیمی یگانه زهرا ۱۳۸۶ ، ۸۷-۵۰) شادی : ابراهام لینکلن گفته است ، اغلب مردم تقریباً به همان اندازه ای شاد هستند که انتظارش را دارند در واقع آنچه که در زندگی برای ما رخ می دهد آن قدر تعیین کننده شادی ما نیست بلکه بیشتر نوع واکنش ما نیست به آن رخدادهاست که نقش تعیین کننده دارد . شاد بودن همیشه آسان نیست . شاد بودن می تواند یکی از بزرگترین مبارزات ما در صحنه زندگی باشد و گاه می تواند تمام پا فشاری ها ، انضباط فردی و تصمیماتی را که که برای برای فراهم آمده اسم مخدوش کند . معنای بلوغ قبول مسئولیت خویش و تمرکز برداشته ها به جای نداشته هاست . افکار و اندیشه های ما تعیین کننده میزان شادی های ماست برای شاد بودن برافکار شاد تمرکز کنیم . (متیوس اندرو ، ۱۳۸۳ ۵۳-۵۲) شاد بودن بدون شرط و پیش شرط : متأسفانه ما انسانها برای شاد بودن شرط و پیش شرط تعیین می کنیم تا زمانی که چنین هرگز نخواهیم بود . راز واقعی شاد بودن این است که از تمام لحظه های زندگی لذت ببریم ، لحظات شادمانه را شکار کنیم . هنر این نیست که آنان در روزگار خوش و زمان موقعیت و لحظه های شیرین شاد باشد و احساس شادمانگی کند بلکه هنر این است که انسان در اوج درگیریها ، سختی ها و مشکلات احساس شادی و شادمانی کند . آنانی که در جستجوی شادمانگی هستند هرگز آن را نخواهند یافت اگر انسان با تعیین شرط به جستجوی شادمانگی بپردازد اشتباه است . (ولیزاده ، صمد ، ۱۳۸۱ ، ص ۱۲۴ – ۱۲۳) خصوصیات آدم های شاد : ۱- افراد شاد زندگی خود را تحت کنترل دارند ، محل کار و زندگی خود را انتخاب می کنند و حداقل تغییرات دلخواه را ایجاد می کنند . ۲- آدم های شاد به ارتباط میان مغز و بدن و نیز جسم و روح واقف هستند این افراد به هر دو توجه دارند . ۳- افراد شاد زندگی را میدان و صحنه ی برد و یا باخت تلقی نمی کنند . ۴- افراد شاد به زندگی به شکل آموزگار نگاه می کنند و هر شکستی را ، امیدوار نه جبران کنند . ۵- افراد شاد قدم به قدم با برنامه ریزی خود را به موفقیت می رسانند . ۶- افراد شاد بر هدف خود تمرکز می کنند و با یاد آوری شادیهای زندگی، احساس لذت می نمایند . ۷- آنها به آینده با دید خوب و مثبت می نگرند . ۸- اشخاص شاد می دانند که بعضی از اتفاق ها در زندگی از کف اختیار ما خارج است . ۹- افراد شاد همواره تلاش می کنند تا موفقیت های شغلی و کاری خود را بهبود بخشند . ۱۰-افراد شاد هدف های زندگی خود را مشخص کرده اند و بتوانند از توانایی خود حداکثر استفاده را ببرند . (ماهوان سعید ۱۳۸۵ ، ۲۳) نکاتی در مورد شاد زیستن : ۱- انرژی درونی خود را از زیبایی هایی که شفا را احاطه کرده جذب کنید وقتی چنین کاری را انجام می دهید این پذیرش انرژی تبدیل به منبع نیرومندی در زندگی شفا می شود . ۲- این حقیقت باستانی را بنویسید و در طول روز تکرار کنید ((وقتی شادی را برای خودتان تقاضا می کنید همیشه از شما می گریزد وقتی شادی را برای دیگران بخواهید خودتان آن را خواهید یافت . ۳- به دامن طبیعت پناه ببرید . کوه پیمایی کنید و در ساحل قدم بزنید وقتی زمانی را به بهره بردن از زیبایی های طبیعت اختصاص می دهید این اعتقاد را کنار می گذارید که برای شاد بودن به کالاهای بیشتری نیاز دارید . ۴- بخشیدن بدون انتظار دریافت پاداش یا جایزه را تمرین کنید پاداش شما احساس آرامش و شادی است . ۵- به خاطر داشته باشید که هر اندیشه ی منفی درباره ی دیگران به خودتان باز می گردد و افکار منفی را با افکار مثبت جایگزین کنید در نتیجه آرامش و نشاط و اعتماد به نفس در شما افزایش می یابد.(وین دبلیو دایر ، ۱۳۸۵) نتیجه گیری : با توجه به مطالبی که ذکر شد و انواع شادی و روشهای شاد زیستن مطرح گردید و اینکه ما انسانها خودمان بهتر از هر کسی می توانیم به شادمانه زیستن خود کمک کنیم و یک زندگی بسیار خوبی را برای خود و خانواده مان رقم بزنیم و همچنین ارتباطی که شادی با سلامتی دارد یک جسم سالمی داشته باشیم و از این دنیا و زیبایی هایش استفاده کنیم و بتوانیم لبخندی را بر لب دیگران هم بنشانیم و همه ها از نعمتهای خداوند بهترین استفاده را داشته باشیم . و با چهره ای خندان در جامعه خود فضای محبت ، صمیمت و دولتی را گسترش دهیم .

پیشنهادات : ۱- اگر شادی توکل به خدا اعتماد به نفس و خلاقیت و فعال بودن را در مردم نهادینه کنیم بسیاری از مشکلات مان حل خواهد شد . ۲- دستگاهها و سازمانهای مختلف بایستی در حوزه مسئولیت خود برای سبط و گسترش فرهنگ شادی برنامه های لازم را تدوین و برای اجرای آن برنامه ها به صورت جدی تلاش نمایند . ۳- تولید برنامه های شاد در صدا و سیما افزایش یابد و فلسفه ی شادمانگی دریافت برنامه ها مد نظر قرار گیرد که کمک شایان توجهی به نهادینه کردن شادی در جامعه خواهد داشت . ۴- ایجاد محیطی شاد با جوی شادمانه در محیط های کاری نه تنها بهره وری کارمندان را به صورت جدی افزایش می دهد . بلکه جو تفاهم همدلی و خلاقیت را هم افزایش می دهد . ۵- ضرورت برنامه ها و محیط شاد در دانشگاه ها و مدارس نیز دو چندان می باشد اگر می خواهیم نسلی خلاق با نشاط صبور ، انعطاف پذیر تربیت کنیم بایستی برای شادی آنها برنامه ریزی کنیم .منابع : ۱- رحیمی یگانه ، زهرا ، خانواده موفق و با نشاط ، (۳) ۱۳۸۶ چاپ اول ، انتشارات پیام نور۲- علم الهدایی ، حسن ، مهارتهای خوب زندگی کردن ج۲ ۱۳۸۶ چاپ اول ، انتشارات دانشگاه فردوسی ۳- ماهوان سعید آشنایی با مهارتهای زندگی ۱۳۸۵ ، چاپ اول ، انتشارات ماهوان ۴- سلسله همایش های مهارتهای زندگی در قرن ۲۱ (سخنرانی اساتید) ۱۳۸۲ چاپ اول ناشر : معاونت فرهنگی شهرداری مشهد . ۵- ولیزاده صمد ، زندگی شادمانه ۱۳۸۱ چاپ اول ، انتشارات نگرش روز ۶- متیوس ، اندرو ، راز شاد زیستن ، ۱۳۸۳ چاپ سی و یکم انتشارات نسل نو اندیش .۷- وین دایر ، روش هایی برای بهتر زیستن ۱۳۸۵ ، انتشارات نسل نو اندیش

دلایل افزایش سن ازدواج جوانان

تحقیق کاربردی؛ دلایل افزایش سن ازدواج جوانان – حمید غیبی - ازدواج راهی است که از طریق آن نیازهای عاطفی و غرایز جنسی افراد به صورت مشروع ارضاء و برآورده می گردد. مقدمهمنت خدای را عزوجل که طاعتش موجب قربت است وشکرش اندر مزیدنعمت،هر نفسی که فرو رود ممد حیات است وچون بر آید مفرح ذات,پس درهرنفسی دو نعمت موجود است وبر هر نعمتی شکری واجب.در زمینه ازدواج کتب ومقاله های بسیاری ارائه وانتشار یافته است اما در مورد موضوعی که اینجانب آن را مورد بررسی قرار داده ام جز در موارد اندک،مبحثی که در خور این تحقیق باشد یافت نشد ودلیل این امر شاید جدید بودن موضوع یا اینکه به آن تا کنون توجهی نشده است.تحقیق حاضر از مطالعه منابع گوناگونی در مورد این موضوع که بیشتراست که بیشتر منابع روزنامه ای ومقالات اینترنیتی ومجلات ودر مواردی مصاحبه هایی که با چند کارشناس که تخصصی در این موضوع دارندمی باشد.نحوه ارائه مطالب به صورت منظم در سه فصل تنظیم شده است که ابتدا مقدمه ای در مورد ضرورت ازدواج ،و در فصل اول دلایل افزایش سن ازدواج، درفصل دوم آثار وپیامدها ودر فصل سوم راهکارهای برون رفت از آن مطرح شده است ودر آخر نمودارهایی که مربوط به آمار ازدواج و طلاق در کشور ازسال ۱۳۴۵تاهمین حالا به صورت ضمیمه تحقیق آورده شده است. کوشش اینجانب در نگارش این مجموعه دراین جهت بوده که تحقیق حاضر تا حد ممکن مفید و کمکی به حل این معضل اجتماعی باشد، هر چند که تحقیق در این مورد باید به صورت کامل وجامع باشد که قطعا این اثر دارای کمبودهاو نقصهایی می باشد که خوانندگان عزیز به بزرگواری خود بخشیده وخودشان هم به تحقیق بیشتر دراین مورد بپردازند.بر خود لازم می دانم از استاد عزیزوگرامی خود جناب آقای یاراحمدی خراسانی که واقعا نقش اصلی در این تحقیق داشتند نه به جهت اینکه استاد این درس هستند بلکه بخاطر این که باعث شدند من در معضلی که خودم با آن مواجه بودم به تحقیق وپژوهش بپردازم، صمیمانه سپاسگزاری می نمایم.درآخراز حجةالسلام والمسلمین جناب آقای حاج سید احمد کاویانی قمی کارشناس مسائل خانواده وآقای دکتر فخرایی متخصص بیماری های نازایی که در انجام مصاحبه اینجانب را یاری نمودید تشکر وقدردانی می نمایم.مقدمه :اهمیت ازدواجازدواج راهی است که از طریق آن نیازهای عاطفی و غرایز جنسی افراد به صورت مشروع ارضاء و برآورده می گردد.از

طریق انجام ازدواج های شایسته، نسل فردا به دنیا می آید و با ارزش ها و اخلاقیات و آداب و رسوم جامعه آشنا می گردد. میراث فرهنگی جامعه را تحویل گرفته و به خوبی به نسل بعد از خود می سپارد.با شکل گیری خانواده های جدید همواره نسلی نو شکفته و پویا قدم به عرصه ی حیات نهاده و طراوت جامعه را تضمین می نماید و با پذیرش مسئولیت های فردی و اجتماعی در طریق خلیفه الله شدن گام می نهند.ازدواج از نقطه نظر اخلاقی، علمی و اجتماعی می تواند موثر واقع شود و تقریباً همه ی ادیان دینی با دیده ی احترام و تحسین به آن نگریسته و دارای فواید فردی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و .. می باشد. ازد واج یک پدیده ی عمومی و اجتماعی است که همزاد بشر عمر دارد.بنابر تعریف های موجود جامعه شناسی، هر جامعه ای دارای سازمانی است که تشکیل زندگی زوجین را تنظیم می کند که آن را ازدواج می نامند. البته ازدواج در همه جا الزاماً معنای یکسانی ندارد اما همه ی آن ها با هدف تشکیل خانواده و نیز تولید مثل صورت می گیرد. بنابر ارزش ها و اعتقادات اسلامی نیز ازدواج پیروی از سنت حسنه ی پیامبر و عمل به دستورات اسلامی است.این اقدام از سوی همه ی افراد بشر باید صورت پذیرفته تا جامعه ی بشری طبق روال معمول و صحیح خود ادامه ی حیات دهد زیرا در تمام جوامع و علی الخصوص جوامه شرقی، خانواده محور اصلی تمام تشکیلات اجتماعی است. بنابراین ازدواج به منظور رسیدن حداقل به اهداف یاد شده باید به موقع و در زمان خودش انجام گیرد. اهداف ازدواج در گذشته فرد به هنگام ازدواج بیشتر پایبند ملاحظات اقتصادی و اجتماعی بود ولی امروزه، علیرغم توجه روزافزون به اینگونه موارد, بیشتر طالب همسری است که با او هماهنگی فکری و روحی داشته باشد و از نظر امور ذهنی و معنوی با وی همسانی داشته باشد. این مسإله در انتخاب همسر اثر گذاشته و انتخاب را مشکلتر و درنتیجه سن ازدواج را عقب تر می برد. عدم اقدام به ازدواج در سنین مقرر و عرفی نه تنها موجب پیدایش مشکلات عدیده می گردد بلکه عوارض روحی و روانی را نیز به دنبال دارد.جامعه ای که ما در آن زندگی می کنیم، بیشتر جمعیت آن را جوانان تشکیل می دهند. در حال حاضر جوانان با مسائل مختلفی روبه رو هستند. مسائل و مشکلاتی که جوانان را احاطه کرده است باعث شده سن ازدواج در کشور افزایش یابد واین زنگ خطری برای خانواده ها ودولت است، که هر چه زودتر باید جلوی این مشکل به ظاهر سطحی اما در باطن بسیارخطرناک می باش را بگیرندازدواج در کنار داشتن شغل مناسب برای جوانان از اهمّ امور می باشد چرا که ازدواج در بین مردم ما و در فرهنگ اسلام از قداست بسیار برخوردار است و جزء ارجمندترین سنتی است که باید در زندگی یک مسلمان وجود داشته باشد، با ازدواج است که زندگی استمرار یافته و جامعه سالمی خواهیم داشت.سن ازدواج در قانون مدنی ایرانطبق ماده ی ۱۲۱۰ قانون مدنی اصلاحی سال ۱۳۶۱ « هیچ کس را نمی توان بعد از رسیدن به سن بلوغ به عنوان جنون یا عدم رشد، محجور نمود مگر آن که عدم رشد یا جنون او ثابت شده باشد.» در تبصره ی ۱ همین ماده، سن بلوغ در پسر ۱۵ سال تمام قمری و دختر ۹ سال تمام قمری است. طبق ماده ی ۱۰۴۱ قانون مدنی « نکاح قبل از بلوغ ممنوع است» و در تبصره آمده است که عقد نکاح قبل از بلوغ با اجازه ولی صحیح است به شرط آن که مصلحت مولی علیه رعایت شود. طبق ماده ی ۱۰۴۱ اصلاحی سال ۱۳۷۰ آمده است که :« نکاح اناث قبل از رسیدن به سن ۱۵ سال تمام و نکاح ذکور، قبل از رسیدن به ۱۸ سال تمام ممنوع است. در مواردی که مصالحتی اقتضا کند با پیشنهاد مدعی العموم و تصویب محکمه ممکن است شرط سنی کاهش یابد، اما سن دختر کمتر از ۱۳ سال تمام و پسر کمتر از ۱۵ سال نمی تواند باشد.» کاربردهای مثبت و منفی بالا- رفتن سن ازدواجپدیده ی اجتماعی تأخیر در سن ازدواج، هم کارکردهای مناسب و هم نامناسب دارد. به اعتقاد کارشناسان اجتماعی، پیامد مناسب در بالارفتن سن ازدواج به ویژه در دختران این است که آنان با فرصت بیشتری به ا دامه ی تحصیلات دانشگاهی پرداخته و به اشتغال در بیرون از خانه بپردازند و در عرصه های زندگی اجتماعی، توانایی های خود را بیش از گذشته بروز دهند. اما باید توجه داشت که این نتیجه مثبت آن قدر چشمگیر و اساسی نیست که بتواند تبعات منفی فراوان ناشی از افزایش سن ازدواج را توصیه نماید. با توجه به کوتاه و زودرس شدن سن بلوغ جنسی در جامعه، شکاف و طولانی شدن آن و عدم تأمین نیازهای روحی و جسمی جوانان با مشکلات روحی، روانی و نابهنجاری های

اجتماعی را به وجود آورده و ایجاد بحران های شخصیتی – اجتماعی می نمایـد . از جمله ی این نابهنجاری ها گرایش به ارتباطات غیر متعارف دختر و پسر، افسردگی و اختلالات جنسی است.بالا رفتن سن ازدواج یکی از سیاست های جهانی برای مهار جمعیت درجوامع پیشرفته است. به طوری که در حال حاضر بـا تلاش رسانه های گروهی در جهت آگاهی مردم در اجرای سیاست های کنترل جمعیت، میزان رشـد جمعیت از بالای ۴ درصد به ۵/۱ درصـد کـاهش یـافته است.ازدواج در سن بالاـ مسأله ای جهانیـدر کشورهـای در حال گـذار در شرق اروپـا، آسیای مرکزی و غربی، متوسط سـن برای ازدواج نخست، انـدکی تغییر یـافته است. به گزارش سازمـان ملـل متحـد، دراین منـاطق، سن ازدواج برای زنان و مردان در قیاس با کشورهای غرب اروپا پایین تر است. زنان به طور کلی بین ۲۲ تا ۲۳ سال و مردان در سنین ۲۴ تا ۲۷ سال ازدواج می کنند. متوسط سن ازدواج نخست برای زنان در دو منطقه ی آسیای جنوبی و در اکثر کشورهـای منطقه سفلی صحرای آفریقا هم چنان ۱۸ و ۱۹ سال بـاقی مانـده است. با این حال در جنوب آفریقا متوسط سن ازدواج نخست هم برای زنان و هم برای مردان از جمله سن های ازدواج در جهان است.این امر می توانـد بازتاب رواج پیونـدهای توافقی و یا تعویق ازدواج به دلیل مهاجرت مرد باشـد. در آسیا(جدا از مناطق جنوبی آن) زنان و مردان در حول و حوش ۲۰ سالگی به بالا ازدواج می کنند . گزارش سازمان ملل متحد حاکی از آن است که بالا ترین متوسط سن ازدواج در آسیای جنوب شرقی به سنگاپور(با ۲۷ سال برای زنـان و به طور تقریبی ۳۰ سال برای مردان) تعلق دارد. طبق همین گزارش، در آسیای غربی، متوسط سـن ازدواج برای تمـامی کشورهـای ایـن منطقه ۲۳ سال برای زنـان و ۲۷ سال برای مردان اسـت. امـا این ارقـام در کشورهـای حوزه ی دریـای کاراییب برای زنان ۲۸ سـالگی و مردان ۳۰ سالگی اعلام شـده است. رواج پیونـدهای توافقی می تواند گواهی بر ازدواج ها در سـنین بالا در این کشوها باشـد.در آمریکای لاتین نیز متوسط سن ازدواج نخست برای زنان حـدود ۲۳ سال است. بر اسـاس گزارش هـای یـاد شـده از سال ۱۹۸۰ سـن ازدواج به طـور تقریب در همه جـا البته بـا افزایشـی کنـد در بسـیاری از کشورهـای در حـال توسعه فزونی یـافته است. بیشترین افزایش سن برای ازدواج های مرتبه ی نخست در کشورهای توسـعه یافته، با یک متوسط افزایش سه سال برای زنان و چهار سال برای مردان در مناطق توسـعه یافته خارج از اروپا مشاهده می شود.میانگین سـن ازدواج در ایران برای پسـران در سال ۱۳۴۵، ۲۵ سـال بوده است که در سال ۶۵ به ۶/۲۳ کاهش یافته است و بعـد از آن روند رو به کاهش داشته است. اما سن ازدواج دختران از سال ۱۳۴۵ تا ۱۳۸۰ روند افزایش داشته وطی ۳۵ سال، حدوداً ۳ سال افزایش یافته که ایـن رونـد در منـاطق شـهری و روسـتایی نیز صـادق اسـت(۲) فصـل ا ول بررسـی دلایـل افزایش سـن ازدواج برای اینکه وارد موضوع بحث شویم ابتدا به مقاله زیر توجه کنید(۳):گروه اجتماعی:سازمان ملی جوانان در گزارشـی اعلام کرد میانگین سن ازدواج دختران در سال ۸۵ ، ۲۰ تا ۲۴ سال و پسـران بین ۲۰ تا ۲۹ سال بوده است.به گزارش ایسنا اسحاقی، معـاون مطالعـات و تحقیقـات سازمان ملی جوانان، به همراه جمعی از کارشـناسان این دفتر به بررسـی آمار و اطلاعات مرتبط با بحث ازدواج جوانان پرداختنـد و درحالی که انتظار ارائه جـدید ترین آمـار مربوط به ازدواج جوانـان در ایران می رفت، باز هم آمار سال ۸۵ را مبنـا قرار داده و تحلیل های خود را ارائه کردنـد.در این جلسه اعلام شـد اسـتان های آذربایجان شـرقی، گیلان و زنجان از نظر متوسط تعـداد ازدواج در هر ۱۰ هزار نفر بیشترین تعـداد ازدواج را داشته اند و در سال های ۸۰ و ۸۱ به بعد تعداد استان هایی که وضعیت ازدواج در آنها بیشتر از متوسط کشور است، بیشتر شده است. همچنین در برخی از اسـتان ها تعداد ازدواج در هر ده هزار نفر در سال ۸۴ به ۱۳۰ مورد هم رسیده است.میانگین ازدواج در برخی از اسـتان ها نظیر یزد و همدان در طول این یازده سال کمتر از میانگین کل کشور بوده است و به عکس برخی از استان ها نظیر مازندران همواره آماری بالاتر از میانگین کل کشور داشـته اند. از سوی دیگر در استان کرمانشاه آمار ازدواج و طلاق به شکل برابر دچـار مساله و مشـکل است، به عبـارتی تعـداد ازدواج ها تقریباً برابر با میانگین کشور است، اما در آمار طلاق از میانگین کل کشور پایین تر است.همچنین در استان سیستان و بلوچستان نیز به دلیل مسائلی نظیر کم ثبتی ازدواج و طلاق در بین اهل تسنن (ثبت

قـانونی) شاهـد آمـار پـايين ازدواج هستيم.براساس اين آمار و اطلاعات ميانگين ازدواج در اسـتان تهران نيز در دوره ۱۱ ساله ۷۵ تا كمتر از ميـانگين كـل كشور است.از سوی ديگر توزيع نسبی جمعيت افراد هرگز ازدواج نكرده از ۱۰ سال به بالانشان می دهـد كه حدود ۶ درصـد از جمعيت افراد ازدواج نكرده كشـور در اسـتان هـای خراسـان، تهران، اصـفهان و فـارس قرار دارنـد. همچنين كل جمعيــت هرگز ازدواج نكرده از ۱۰ سـال به بالا(بر اساس سرشـماری ها) ۲۳ ميليـون و ۵۰۰ هزار و ۸۶۳ نفر بـه تفكيـك مرد و زن هسـتند و از اين تعداد ۱۳ ميليون و۱۳۰ هزار و ۹۷۰ نفر را مردان و ۱۰ ميليون و ۳۶۵ هزار و ۸۹۳ نفر را زنان ازدواج نكرده تشكيل می دهند.بر اين اساس تعداد جمعيت افراد هرگز ازدواج نكرده بين سـنين ۱۵ تا ۴۴ سال ۱۶ ميليون و۸۲۴ هزار و ۸۸۳ نفر است كه ۹ ميليون و ۷۴۰ هزار و ۵۸۶ نفر آنها مرد و ۷ ميليون و ۱۰۲ هزار و ۲۹۷ نفر آنها نيز زن هستند. همچنين تعداد مردان ازدواج كرده بين سنين ۱۵ تـا ۱۹ سـال در سال ۸۵ ، ۸۴ هزار و ۱۱۱ نفر و تعـداد زنـان ازدواج كرده در ايـن سـنين ۷۰۲ هزار و ۷۹۶ نفر بـوده است.براسـاس اين گزارش، در حـال حاضـر ۳۳ ميليـون و ۱۱۳ هزار و ۱۵۸ نفر در كـل كشور دارای همسـر هسـتند.(مطلبی كه در بالاعنوان شده به نوعی درباره افزايش سن ازدواج در كشور هشدار ميدهد)عوامل موثر بر افزايش سن ازدواجدر اينجا سعی داريم تا جايی كه امكان دارد عوامل متعـددی را كه به نوعی بر سن ازدواج اثر می گذارنـد و موجب افزايش فاصـله و تزلزل در سن ازدواج جوانان می گردند برشـمرده و نشان دهيم.در اين رابطه بايد به اين نكته توجه داشت كه قشر جوان, قشر بزرگی از جامعه است كه با اقشـار ديگر در رابطه می باشـد و به عبـارت ديگر چگونگی وضع آنهـا بـا چگونگی وضع ديگر افراد اجتمـاع رابطه مسـتقيم دارد و همينطـور تـوجه به اينكه مـا نمی توانيم به عامـل سن در ازدواج به ديـد يـك ضـرورت مجرد و جـدا از شخصـيت فردی و امكانـات اجتمـاعی و اقتصـادی نگاه كنيم.طبقه بنـدی عوامل عوامل موثر بر سن ازدواج ارتباط نزديكی با يكـديگر دارنـد و تـداخل بين آنها اجتناب ناپذير است ولی با وجود اين در اينجا سـعی می كنيم عوامل مختلف را به ۴ دسته طبقه بندی كنيم كه عبارتند از:۱ ـ عوامل جسمی و روانی ۲ ـ عوامل اجتماعی, فرهنگی ۳ ـ عوامل اجتماعی ـ اقتصادی ۴ ـ عوامل اجتماعی ـ اقتصادی ـ فرهنگی كه هركـدام از اين عوامل به نحوی بر سن ازدواج اثر می گذارنـد و عمدتا موجب افزايش آن می گردند. الف: عوامل جسـمی و روانی موثر در سـن ازدواج نقص جسـمی ازجملـه عـواملی كه در سن ازدواج جوانـان مـوثر است و مـوجب نوسـان اين متغير می گردد ويژگيهـای جسـمی جوان است. در بعضـی موارد وجود نقص جسـمی يـا معلوليتهـای مختلف مانعی در راه ازدواج جوانان است كه حتی گاهی منجر به تجرد قطعی می شود و يا در بعضی موارد موجب تاءخير در سن ازدواج می گردد. باروری سن مناسب برای داشتن فرزند نيز ازجمله عوامـل عمـده در تعيين زمـان ازدواج می باشـد. می دانيم كه سن ازدواج از لحـاظ بيولوژيـك به ويژه تاءثيری كه بر شـرايط زايمـان مـادر و وضع بـدن نوزاد می گـذارد مساله بسيار حساس و دقيقی است. مادران معمولا از ۱۵ تا ۴۴ سالگی قـدرت باروری دارند(, ولی صاحبنظران فاصله سنی مشخصی مثلا ۲۳ تا ۲۸ سالگی را بهترين سن برای باروری زن می دانند. غالبا مشاهده می شود كه سـنين خيلی پايين يا خيلی بالا عوارض نامطلوبی چه از نظر جسـمی و روحی برای مادر و چه از نظر اجتماعی برای والدين به بار ميآورد.عوامـل روانی وجـود مشـكلات روحی و روانی بسـيار بـاعث می شـود كه جوان نتوانـد به راحتـی تصـميم به ازدواج بگيرد. تحقيقات نشان می دهد, اكثر افرادی كه حتی شـرايط ازدواج برايشان فراهم است بر اثر اضـطراب و ترسـی كه ناخودآگاه در وجود آنهـا نهفته است از ازدواج سـرباز زده و بيشتر به نكـات منفی و مساله شـكست در ازدواج فكر می كننـد. جوان از عـدم موفقيت در ازدواج می ترسـد. او نمی دانـد كه انتخاب او صـحيح بوده يا نه و با چه كسـی می خواهـد يك عمر زندگی كند, آيا قادر به درك يكـديگر خواهنـد بود؟ آيـا در آينـده مشـكلی بـا همسـر خود نخواهـد داشت؟ آيـا خـانواده ها با هم سازگاری و هم سوئی خواهند داشت؟ آيا در تربيت فرزندان دچار مشكلی نخواهند شد؟ تمامی اين عوامل موجب می شود كه يك نوع ترس از ازدواج در بعضی افراد كه شخصـيت ويژه ای دارنـد به وجـود آيـد كه بيشـتر در اثر عـدم آگـاهی و شـناخت است.ازجمله عوامـل روانی ديگر كه در رابطـه, بـا سـن ازدواج می تـوان ذكر نمـود افسـردگی و تمايـل به عزلت طلبی و گـوشه گيری است. افراد افسـرده و عزلت طلب از

دیدگاه روانشناسی از تیپ درونگرا هستند و از هرگونه معاشرت و مصاحبت و تماس و ارتباط با دیگران هراس داشته و پرهیز می کنند که البته می توان با درمان مناسب این حالت را از بین بردب: عوامل اجتماعی, فرهنگی موثر در سن ازدواج آموزش و آگاهی عامل دیگری که در سن ازدواج موثر است, عدم آگاهی و آموزش لازم است, چه در مورد خانواده ها و چه در مورد خود جوانان. ناآگاهی والدین از ضرورت ازدواج به موقع فرزندان ازجمله عواملی است که بعضا باعث بروز پاره ای بی تفاوتیها می گردد که بیشتر در خانواده های محروم و کم سواد دیده می شود, و یا مانع تراشیهای بی موردی را موجب می شود که عملا بر مشکلات ازدواج جوانان می افزاید. اکثر جوانان در این نکته متفق القول هستند که خانواده ها به طور جدی و از طریق تعلیم و آموزش از ازدواج صحبتی به میان نمیآورند و فقط با گوشزد کردن ازدواجهای ناموفق و یا به رخ کشیدن ازدواجهای موفق در باب مسإله گهگاه سخنرانی می کنند. پدران و مادران که عموما در اینگونه موارد آموزش ندیده اند طبعا نمی توانند راهنمای فرزندانشان باشند. هیچ یک از رسانه ها, برنامه های توجیهی در رابطه با ازدواج به موقع جوانان و نارسایی های موجود به علت تإخیر در ازدواج و حتی سختگیریهای بی مورد خانواده ها و یا تشویق جوانان در مورد فوق ندارند. جوانان آموزش نمی بینند. پیش از ازدواج مسائل برای آنها شکافته نمی شود. در برنامه های درسی مطالب مناسبی برای تشریح زندگی خانوادگی گنجانده نمی شود و در سالهای دبیرستان واقعیات زندگی را به جوانان آموزش نمی دهند تا در همان سالهای جوانی آگاهیهای لازم را کسب کنند و متوجه باشند که با کدام شخصیت بهتر می توانند بیامیزند و کدام بعد منفی طرف مقابل را نمی توانند تحمل کنند تا بدین طریق بتوان از آرمانی سازی ازدواج جلوگیری کرد. اکثر جوانان اظهار می دارند که تنها مسائل مادی مورد توجه آنها نیست بلکه باید به مسائل روحی آنان نیز توجه شود. جوان چون خود را نمی شناسد و آموزشی به او داده نشده است لذا نمی داند چه می خواهد. معیارهای او معیارهایی است که از طرف جامعه یا خانواده به او القا شده است. با توجه به اینکه ضرورت ازدواج به موقع برای جوانان و خانواده ها تشریح نشده و با توجه به عواقب این امر عدم آگاهی و آموزش لازم در اینگونه موارد از جمله عوامل موثری است که در سن ازدواج جوانان اثر گذاشته و عمدتا موجب تإخیر آن می گردند.تإثیرپذیری جوانان از طرف دیگر تردیدی نیست که تجربه جوان از زندگی والدین و روابط زناشویی اقوام و اطرافیان, در نگرش او به مسإله ازدواج موثر بوده و هرگونه بدبینی, در اقدام جوان به ازدواج, تإثیر خواهد داشت.درنتیجه در سن ازدواج موثر بوده و احتمالاـ موجب افزایش آن می گردد. برگس وکوترل ادعا می کنند که سعادت پدر و مادر در زندگی زناشویی خود, بر سرنوشت ازدواج فرزندان آنها تإثیر می گذارد.مشاهده خانواده هایی که در حیات زناشویی موفقیت نداشته و پیوسته در مشاجرات و اختلافات بسر می برند و از سوءاتفاق تعداد آنها کم هم نیست به منزله یک تهدید جدی برای جوانان محسوب می شود. آنها مایل نیستند فراقت خاطر و آسایش خود را از دست بدهند. این دسته از جوانان ناملایمات تجرد را بر گرفتاریها و مشاجرات خانواده های متإهل ترجیح می دهند بنابراین تجارب تلخ از زندگی ناموفق والدین یا اطرافیان موجب روگردانی جوان از امر ازدواج می شود.انتخاب همسر از طرف دیگر مسإله انتخاب همسر و تضاد بین طرز فکر و اندیشه دو نسل ایجاد مشکل کرده و بر سن ازدواج اثر گذاشته است. انتخاب همسر به طریقه سنتی و توسط پدر و مادر ازجمله مشکلاتی است که جوانان در راه ازدواج خود از آن یاد می کنند. در گذشته خانواده ها فکر می کردند که جوانان برای همسرگزینی صلاحیت لازم را ندارند و بیشتر تابع احساسات اند و به همین جهت حق انتخاب همسر برای فرزندانشان را از آن خود می دانستند. اکنون عوامل مختلف ازجمله رشد فکری و معنوی جوانان به آنها استقلال فکری و قدرت تصمیمگیری داده است به نحوی که تدریجا حق همسرگزینی را که زمانی برعهده پدر و مادرشان بود خود به عهده گرفته اند. امروزه دیگر انتخاب همسر مانند گذشته به آسانی انجام نمی گیرد. مرد و زن هردو مایلند که همسری رفیق زندگی و موافق ذوق خود برگزینند که از همه نظر با او همسویی داشته باشند. امروزه جوانان به مرور در جریان مرحله اول همسریابی فعالتر می شوند. و به هنگام اتخاذ تصمیم نهایی که مستلزم ارزیابی و داوری است. کار والدین و بزرگترها آغاز می شود. اما باید گفت سیر قهقرایی قدرت پدر و

مادر هرگز به معنای آن نیست که آنها دیگر برای تحمیل خواست خود بر فرزندان کوششی معمول نمی دارند.فرزندان اغلب مایلند انتخاب آنها همراه با تصویب والـدینشان باشد. در مورد دختران مسإله به صورت دیگری است و به زعم آنان محدوده انتخاب برای آنهـا یکجانبه می باشـد. با وجود آنکه در اسـلام خواسـتگاری دختر از پسـر بلامانع است ولی نه تنها فرهنگ ما این موضوع را نمی پـذیرد بلکه در سراسـر جهـان زنـان پـذیرفته انـد که بگوینـد فلانی مرا خواسـتگاری کرده است. یعنی زن می پـذیرد که اگر وی به خواسـتگاری مردی برود علامـت ایـن اسـت کـه حاضـر بـه اعـتراف بـه نقص خـود شـده است تـا در کنـار مردی آن را کامـل کند درصورتی که شخصیت جلب مرد و حفـظ نسـل زن در برابر شخصـیت تفوق طلبی مرد به معنای این است که زن را نقصـی در این مسإله نبوده و می توانـد یکجا موقر بماند و جلب کند و چون جلب کرد نسل داشـته باشد. اما احساس تفوق طلبی نقص است و باید یکی را برای اثبات فائق بودن خواستگاری کرد.لذا دختران و خانواده های آنها اقدامی در این جهت به عمل نمی آورند و قدم پیش نمی گذارند به همین جهت دختران یکی از مشـکلات ازدواج خود را نیافتن همسر ایدهآل می نامند. توجه به مسائل طبقاتی ازجمله عواملی است که در راه انتخاب همسـر همواره موثر بوده و بر مشکلات موجود بر سر راه ازدواج جوانان می افزاید. موقعیت طبقه ای جوانـان عامـل مهمی در انتخـاب همسـر است زیرا هر طبقه با خلق و خوی و آداب و عادات ویژه خود دنیای خاصـی را تشـکیل می دهـد درنتیجه سازگـاری بیشتر است.از دیگر دلایـل افزایش سن ازدواج، مهریه هـای سـنگین، عـدم ارائه ی آموزش های صـحیح و آمـاده نکردن جوانـان به ویژه دختران برای زنـدگی آینـده، اسـتقلال اقتصـادی زنـان، انتقال تجربه های ناموفق به جوانان و نداشـتن شنـاخت کـافی نسبت به ازدواج و اجرای نـادرست قوانین حمایتی از مسائل خانواده، مشـکلات خانوداگی و عـدم تفاهم والـدین و فرزندان بر سر انتخاب همسر آینده را می توان ذکر نمود.گرایش به وصلتهای اجتماعیدرگذشته مسایل سنتی به حدی دست و پاگیر بود که ازدواج دو جوان ایرانی, در حقیقت ازدواج دو خـانواده و گـاهی دو قوم, یـا قـبیله بوده است و هرگونه رابطه ای بین زوج بر روابـط خـانواده یـا قبایل طرفین اثر مسـتقیم داشـته است. اکنون نیز توجه به موقعیت ممتاز خانوادگی و هم شإن و هم سـطح بودن و توجه به میزان و نقش منزلت نزد کسانی که دارای منزلت اجتماعی والاتری هسـتند و نیز آنهایی که در پایگاه پایین تری قرار دارند, از اهمیت زیـادی برخوردار است و همین امر آنهـا را مشـکل پسـند کرده و گاهی موجب می شود خانواده ای از ازدواج جوان خود فقـط بنا به همین دلایل جلوگیری کرده و مانع ازدواج او بشونـد. ارتباط و آشـنایی با وجود اینکه جوانان انتخاب همسـر را حق خود می دانند, اما شـرایط لازم برای امکان آشـنایی و برقراری ارتباط سالم و مشروع در بین جوانان بسیار کم و تقریبا صفر است. معمولا شرایط اجتماعی, تحصیلی و جغرافیایی هر یک به گونه ای گزینش همسـر را تحت تإثیر قرار می دهنـد. بـدین سان انسانها بی هیچ منع قـانونی خواه نـاخواه همسـر از بین کسـانی برمی گزیننـد که امکـان برخورد با او را در فضایی جغرافیایی بیابنـد و با توجه به این اصل که شـناخت طرف مقابل با چند دیدار میسر نیست در جریان نخستین دیدارها که به منظور شناخت متقابل صورت می گیرد هر یک از داوطلبان ازدواج به نوعی دسـتخوش هیجان می شونـد و به تبع آن تصـنع رفتار در حـدی وسـیع خواهنـد داشت و یا اینکه به سرعت مسائـل عاطفی مطرح می شود و موضوع آشـنایی و شـناخت و معارفه خودبه خود منتفی می گردد. در چنین شـرایطی به نظر می رسد اگر ازدواجی هم صورت بگیرد فاقد بعد ذهنی و روانی است و از نظر سلیقه و علایق فردی, تطابق کافی بین زوجین وجود نداشته باشد(۴). عوامـل فرهنـگ سـنتی و غربی مشـکل دیگر ازدواج کـه مـوثر در سن ازدواج می باشـد مسایـل فرهنگی است. در مصاحبه ای که با حجهٔاسـلام والمسـلمین آقای کاویانی انجام شد ایشان،تغییر در احوال خانواده ایرانی و شکسـته شدن قالبهای کهن آن بـاعث شـده است در طی قرنهـای طولانی زناشویی که تابع مقررات سـخت مـذهبی و پیرو سـنن دیرین بود و در محیطی مبنی بر عرف و عادت به وقوع می پیوست با تماس تمدن صـنعتی غرب, وجود وسایل ارتباط جمعی, گسترش شهرنشـینی و تغییرات عمیقی که در زنـدگی عـادی ایرانیـان رخ داد همه امور را دگرگون کنـد.تاحـدی که در جـامعه امروز تضادهـایی فاحش در فرهنگ مردم دیـده می شود. از سویی مقررات و عرف و عادات مـذهبی و قانونی قـدیم برجا هسـتند و جماعتی خصوصا نسـلهای مسن تر به آنها

پایبند می باشند و از سوی دیگر نسل تازه ای ظهور می کند که به ارزشها و اصول دیگری معتقد است و به اقتضای ضروریات و تحول و تغییر اقتصادی و اجتماعی عصر حاضر, ناگزیر است که سنن کهنه را بشکند و دور بیفکند و در محیطی بیگانه نسبت به عرف و عادت، زندگی تازه ای بنا کند. در اثر این تفاوت نوعی اختلاف و کشکمش نهانی میان دو نسل مشاهده می شود. نسلی به فرهنگ و سنن قدیم دل بسته و نسلی تحت تاءثیر عوامل فرهنگی خارجی است این دگرگونیهای فرهنگی علاوه بر مشکلات و سدهای گوناگونی که بر سر راه ازدواج جوانان بوجود آورده است, موجب شده که, بسیاری از آداب و رسوم و سنن ارزشمند اسلامی ـ ایرانی ازدواج نیز به دست فراموشی سپرده شود و این سنت گرانبها, در میان برخی قشرهای جامعه حال و هوایی تازه پیدا کند. از آن جمله, آداب و رسوم نوبنیاد بعضی خانواده ها, تقلیدهای کورکورانه و تهیه جهیزیه های سنگین و تجملی و چشم هم چشمی در این خصوص که چون سد بزرگی بر سر راه ازدواج جوانانی که قلبا خواستار ازدواج و تشکیل خانواده هستند قرار گرفته است. ایشان همچنین بعضی مسایل خرافی و نادرست و برخی مسایل سنتی غلط و رسوم دست و پاگیر قومی یا خانوادگی را دلیل دیگری بر این مسله می داند.یکی از مسایل و مشکلات مهم ازدواج جوانان فرهنگ خانواده هاست. یک خانواده علیرغم اینکه سعادت فرزندش را می خواهد و حسن نظر دارد, اما عملا موانع بزرگی بر سر راه ازدواج او ایجاد می کند. به عنوان مثال می توان از رسم اولویت ازدواج با خویشان نام برد که در برخی فرهنگها مرسوم است و موجب محدودیت انتخاب جوانان می گردد و همین طور اعتقاد بعضی خانواده ها در مورد ازدواج فرزندان به ترتیب سن می باشد که موجب می گردد جوانان بسیاری از فرصتهای مناسب و مغتنم را از دست بدهندوبر سن ازدواج آنها اثر گذاشته و موجب تاءخیر آن می گردد. نقش سواد در سرشماری سال ۶۵ برای نخستین بار رابطه متغیر سواد با ازدواج مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس، نتایج به دست آمده به روشنی گویااین واقعیت است که سواد و ازدواج با یکدیگر همبستگی معکوس دارند. تحصیل ازجمله معیارهایی ست که هرچه سطح آن بالاتر رود بطور محسوس سن ازدواج نیز بالاـ می رود. احتمال ازدواج در جمعیت بی سواد بطور آشکاری بیش از جمعیت باسواد است. از سوی دیگر نسبت جمعیت هرگز ازدواج نکرده در میان باسوادان بیش از بی سوادان است.دلایل تاءخیر را می توان اینگونه بیان کرد که افزایش سطح سواد نیاز به زمان بیشتری دارد که خود موجب تاءخیر سن ازدواج می گردد. در سالهای پیش یک فرد تحصیلات خود را در هجده و بیست سالگی خاتمه می داد و در آغاز جوانی و اوایل بلوغ برای ازدواج آماده بود. بسیار اندك بودند کسانی که تا سی و چهل سالگی تحصیلات خود را در رشته های علمی و تخصصی ادامه دهند و بالنتیجه برای ازدواج آمادگی نداشته باشند. اما در عصر حاضر جوانانی که مایل به ادامه تحصیل هستند تازه بعد از بیست سالگی وارد رشته های تخصصی علمی و صنعتی می شوند و تا مدتها نمی توانند ازدواج کنند. یکی دیگر از دلایل دیر ازدواج کردن افراد تحصیل کرده را در مشکل پسندی این گروه باید جستجو کرد که مساٴله انتخاب آنها را با مشکل روبه رو می کند. زیرا بیشتر ازدواجها امروزه برمبنای همگنی و همسانی افراد است و به نظر می رسد که تحصیل نیز همه جا به عنوان معیاری در گزینش همسر مطرح باشد و گرایش انسانها به گزینش همسری مشابه از نظر تحصیلی به چشم می خورد, چون شخصیت تحصیلی به معنای تشابه دیدگاه نیز هست. بنابراین افراد تحصیل کرده تمایل به گزینش همسری دارند که از نظر تحصیلی با آنها همسانی داشته باشند و این امر در سن ازدواج آنها اثر می گذارد. علاوه بر این موارد, بلاتکلیفی در مورد امکان ادامه تحصیلات عالی و سالها پشت سد کنکور ماندن و علاقه به ادامه تحصیلات از مهمترین عوامل بازدارنده جوانان در پاسخ به نیاز طبیعی و غریزی ازدواج می باشد.تحصیل, خود متغیر مستقلی نیست و سطح آن بستگی به عوامل متعددی دارد از جمله: شغل, درآمد, تحصیلات پدر و غیره که علاوه بر اثر مستقیمی که بر سن ازدواج می گذارند بطور غیرمستقیم نیز تاءثیر گذارند. بدین ترتیب که سواد و شغل و درآمد و آگاهی و حتی اعتقادات افراد نیز احتمالا موثر است که هر یک از این عوامل بطور جداگانه بر سن ازدواج اثر می گذارند.(۵)نقش اعتقادات مذهبی خانواده ها حجهٔ‌اسلام والمسلمین کاویانی دربخش دیگری ازسخنان خود بیان کردند که: شدت و ضعف اعتقادات مذهبی در خانواده ها در تعیین سن

ازدواج نقش عمده ای دارد. خصوصا در مورد دختران، زیرا از نظر دین اسلام زود ازدواج کردن یکی از شایسته ترین کارهاست و هر پدری موظف است که هرچه زودتر دخترش را زودتر دهد. تعالیم اسلام و الگوهایی که در دین وجود دارد و رواج ارزشهای اسلامی در نگرش افراد نسبت به مقوله ازدواج موثر بوده و عوامل مختلف را تحت الشعاع خود قرار می دهد.چنانچه می بینیم در اوایل پیروزی انقلاب اسلامی در کنار آداب و رسوم معمول ازدواج، توجه به ارزشهای اسلامی در امر همسرگزینی بیشتر شد و سن ازدواج به سرعت کاهش یافت.با توجه به اینکه قبل از پیروزی انقلاب اسلامی سن ازدواج بسیار بالا بود, بطوری که برای دخترها ۱۸ تا ۲۵ سال و پسرها ۲۵ تا ۳۳ سال و شاید هم بالاتر مطرح بود که این خود مشکلاتی دربر داشت ولی در سالهای بعد البته تإثیر عوامل مختلف میانگین سن ازدواج بتدریج افزایش یافت.چنانکه درامارها وجود دارد در فاصله سالهای ۶۵ تا ۶۹ از ۸۷ / ۱۸ به ۰۵ / ۲۰ سال رسیده است البته برای دختران, و امکان دارد این روند در آینده نیز تداوم یابد.تضادهایی که در جامعه وجود دارد بر مشکلات جوانان می افزاید و موجب سردرگمی و انزوای آنها می گردد. نحوه برخورد با مسایل در دانشگاهها و جامعه متفاوت است. در دانشگاهها با مسایل برخورد تحلیلی و منطقی می شود ولی وقتی به جامعه عام می رسد تضادهایی بین اصول اساسی و عملی مشاهده می گردد که موجب انزوا و سردرگمی جوانان می گردد. الگوهایی که در مدارس عنوان می شوند و الگوهایی که خانواده ها فراروی جوانان می گذارند بعضا یکسان نیست. قالبهایی که جامعه روحانی تقدیم جوانان می کند با قالبهای جمهوری اسلامی در مواردی تطابق ندارد و جوان دچار تعارض می شود. عدم هماهنگی بین برنامه ریزیهای دولت و خانواده ها وجود دارد. همچنین تضاد بین الگوهایی که دولت می دهد با الگوهایی که خانواده ها ارائه می کنند و تضاد افکار در بین خانواده ها که تإثیر عمیقی بر افکار جوانان دارد, موجب بلاتکلیفی آنها می گردد. علاوه بر اینها تضاد بین جامعه سنتی و صنعتی و تضاد بین ارزشهای پذیرفته شده و آنچه بدان عمل می شود بوضوح مشاهده می گردد و این امر موجب دگرگونی ارزشها و بلاتکلیفی جوانان گردیده و بر مسایل مختلف ازجمله ازدواج تإثیر می گذارد. اکنون نظام اجتماعی کارکرد حفظ الگوی خود را از دست داده به عبارت دیگر, الگوها در انتقال صحیح و کامل ارزشها و هنجارها به اعضای جامعه ناموفق بوده اند و نظام ارزشی دست خورده و مردم در بعضی موارد دچار تعارض در ارزشها شده اند. در چنین شرایطی سردرگمی در امور تحصیلی و شغلی و دیگر امور اجتماعی در امر ازدواج جوانان اثر گذاشته و سن ازدواج آنها را به عقب می بردتحول الگوهای دختران که ادامه تحصیل و کسب شأن تحصیلی، شغلی و اجتماعی را تشویق می‌کند و ازدواج را مانع دستیابی به آنان می‌پندارند در افزایش سن ازدواج در نظر و عمل تاثیری چشمگیر دارد. بی‌اعتمادی نسبت به جنس مخالف، وسواس بیش از اندازه در انتخاب همسر و فراهم بودن زمینه ارضای نامشروع عوامل دیگری هستند که در تاهل تاخیر ایجاد می‌کنند. نکته دیگر الگوپذیری از جوامع توسعه یافته غربی است. به نظر می‌رسد با آن‌که تمایل به استقلال در جوانان بسیار زیاد است، دیگر ازدواج مسیر تحقق آن محسوب نمی‌شود و نگرشی مبتنی بر جستجوی استقلال در تجرد به چشم می‌آید. جوانان ترجیح می‌دهند به استقلال مالی برسند، خانه‌ای بخرند یا اجاره کنند و آخر سر تجرد آزادانه را محک بزنندآسیب دیگری در این حوزه مطرح می‌شود که باید آن را ناشی از عرف نادرست فرهنگی جامعه ما و مطرح شدن یکسویه پیشنهاد ازدواج صرفا از جانب پسرها دانست. (۶) به نظر می‌رسد فرهنگ ما در این‌باره رویه‌ای خشک و انعطاف‌ناپذیر اتخاذ کرده است در حالی‌که در دین اسلام مطابق خطبه عقد این زن است که خود را به ازدواج مرد در می‌آورد و پیشنهاد برای ازدواج را هم می‌توان بر همین اصل استوار کرد. بسیاری از پسران با وجود علاقه به ازدواج از آنجا که خود را از نظر موقعیت مالی و شأن خانوادگی و طبقاتی در خور گزینه‌های ازدواجشان نمی‌یابند از مطرح کردن پیشنهاد آن نیز حتی به صورت تلویحی و غیرعلنی اجتناب می‌کنند. اینجاست که نرمش طرف مقابل و علاقه طبیعی او به ازدواج می‌تواند مشکل را حل کند و همه موانع را پس بزند.تنظیم خانواده هرگاه سیاستهای کنترل جمعیت در کشور اتخاذ و اعمال می شود تبلیغ در مورد مسایل جمعیتی بر سن ازدواج اثر می گذارد. چون برنامه های تنظیم خانواده برای آگاهی مردم کافی نیست و آموزش لازم به منظور جلوگیری از زاد

و ولـد به مردم ارائه نمی شـود. معمولاـ سـیاست دولت در این گونه موارد بـا تشویق جوانـان به امر ازدواج مغـایرت داشـته و موجب افزایش سن ازدواج می گردد. بطوری که آمار نشان می دهد زنانی که تا سن ۲۵ سالگی ازدواج نکرده اند, عملا تعداد فرزندانشان کمتر از زنانی خواهد بود که در سنین پایین تر (۱۹ ـ ۱۳) ازدواج کرده اند. ملاحظه می شود که گاهی اوقات برنامه ریزی دولت در کشورهای در حال توسعه که بطور اصولی و کامل اجرا نمی شود, بر سن ازدواج اثر گذاشته و ایجاد مشکل می کند.دلیل مهاجرت گسترده ی پسـران به جهت پیدا کردن کار، امکان ازدواج برایشان میسـر نیست. از طرف دیگر نیز پسـران روسـتایی در شـهر ازدواج کرده و نسبت جنسـی در سن ازدواج به همین علت بسـیار نابرابر شده است . در چنین شـرایطی سن ازدواج دختران روسـتایی بالاتر رفته یـا بـا افراد مسن و یا کسانی که هم کفو آن ها نیسـتند ازدواج کرده که نهایتاً تعارضات بعـدی و افزایش آمار طلاق را به دنبال دارد، در شـهرها نیز افزایش تمایـل دختران به تحصـیل بـاعث شـده یکی از ملاـک هـای دختران در ازدواج، تحصـیلات بالاـتر و یا همطراز خود باشـد که این نیز به نوبه ی خود در بالاـ رفتن سن ازدواج موثربوده واز طرف دیگر جـامعه ی ما در مورد ایجاد شـرایط مساعد ازدواج برای جوانان با مشـکلاتی روبه رو است . مهمترین مسأله در این میان شرایط نامناسب اقتصادی است که علاوه بر آن که برای بیشتر خـانواده ها تنگ کرده ، بیشترین فشار را به جوانان وارد می نمایـد . از یک سو کمبود فرصت های شـغلی و از سوی دیگر مهیا نبودن شرایط مادی باعث شده که اغلب جوانان با دغدغه ی خاطر مواجه باشند. یکی دیگر از عوامل مهم در افزایش سن ازدواج فاصـله ی رشد اقتصادی و رشد فیزیولوژیک است . پسر ۱۸ ساله ای که تحصـیلات خود را به پایان رسانده، با سه راه ورود به دانشـگاه، خدمت سـربازی و شـغل آزاد مواجه است که هر سه راه تا رسیدن به تکامل اقتصادی چند سالی فاصله دارد.گرایش به تحصـیلات عـالیه و نبود اشـتغال در کنار تحصـیل نیز عامل دیگری در افزایش سن ازدواج است. بنابراین بایـد دو مسأله ی اقتصاد و فرهنـگ را به عنوان پیش نیـاز مسـأله ی ازدواج در نظر گرفت . بایـد بـا سـرمایه گـذاری منـاسب نیاز اقتصادی هر زوج جوان یعنی داشـتن شغل و نیاز به مسکن را رفع نمود. از نظر بعد فرهنگی نیز در کشورهای جهان سوم به نیازهای کاذب و فرعیات پسر پرداخته می شود: تجملات و بالا رفتن هزینه های ازدواج، دوستی های قبل از ازدواج که عاقبتی نافرجام داشته یا به ازدواج منجر نمی شود و یا به طلاق می انجامـد از این جمله است .(۷)عوامل اقتصادیسن ازدواج در اغلب کشورهای درحال توسـعه، روندی صعودی دارد و آمارهـا نشـان می‌دهـد در چنـد دهـه اخیر بـه طـور مرتـب بـا نوسانـات جزیی افزایش یـافته اسـت. بخشـی از ایـن افزایش عملی به دیـدگاه‌های فرهنگی بـاز می‌گردد که واکنشـی در برابر الگوی توسـعه در این جوامع است، به طوری که نتایـج یـک نظرسـنجی در تهران نشان می‌دهد پسـران سـنین بالای ۲۶ سـال را برای ازدواج شـان منـاسب می‌داننـد و دختران ۲۱ تا ۲۵ سالگی را سن ایـده‌آل ازدواج تلقی می‌کننـد. سن مطلوب ازدواج برای اقشار کم‌سواد و بی‌سواد نیز که از الگوهای توسعه تاثیرپذیری کمتری دارند ۳ - ۲ سـال پـایین‌تر از این حـد است. علاوه بر مسائل مـذکور آسیب‌شـناسان اجتماعی مشـکلات مالی را مهم‌ترین عاملی می‌داننـد که در جـامعه مـا بـه بالاـ رفتـن سـن ازدواج منجر شــده اسـت و در«تحقیقـات میـدانی و آنچـه از شواهـد جـامعه بر می‌آیـد بـا وجـود همه دگرگونی‌هـای فرهنگی ازدواج هنوز یکی از دغـدغه‌های اصـلی جوانان بالای ۲۰ سال را تشـکیل می دهد. اغلب دختران و پسـران ازدواج و تشـکیل خـانواده را نقطه عطفی در رونـد زنـدگی‌شان می‌دادنـد، به آن فکر می‌کننـد و در صورت توانـایی برای تاهـل به اقدامات عملی دست می‌زنند. در حقیقت افزایش سن تاهل در جامعه ما با دلایل اقتصادی نظیر تامین معیشت خانواده آینده، اشـتغال و مسـکن ارتبـاطی قـوی دارد و از این نظر بـا عوامـل تاخیرساز تاهـل در کشورهـای غربی که دلایـل عمـده فرهنگی دارنـد به کلی متفاوت است. البته ناگفته نماند این مشکلات اقتصادی علاوه بر ناتوان ساختن بخش بزرگی از جمعیت جوان برای تشکیل خانواده بتدریـج از مطلوبیت ازدواج و تاهـل نیز می‌کاهـد و نوعی مقاومت منفی در برابر این جریان طبیعی زنـدگی پدیـد می‌آورد. جوان‌ها بویژه پسـران به قول معروف بـا یـک دو دوتا، چهارتا و هر جوری که حساب می‌کننـد ازدواج را عقلانی در نمی‌یابنـد! رفتن زیر بار هزینه‌های گزافی که پیش، حین و پس از ازدواج وجود دارد و از مخارج مراسم نامزدی، عقد و عروسـی تا اجاره‌خانه‌های سنگین با

وجود بیکاری یا سطح درآمدی پایین یا غیرممکن است یا بسیار دشوار و بر این اساس تجرد هر چند که طولانی شده باشد یک مزیت محسوب می‌شود. فرهنگ جدیدی که میان جوانان پسر به دور از تعارفات و تبریک‌های ازدواج و پیوند زوجین در حال شکل گیری است و تاهل و به دوش گرفتن بار سنگین زندگی خانوادگی را نوعی حماقت، فریب، ندانم کاری یا به قول معروف افتادن در چاه زندگی پس از بیرون آمدن از چاله تجرد می داند، دلیلی بر صحت این مدعاست.»(۸) فصل دومآثار و پیامدهای افزایش سن ازدواجآثار اجتماعی تأثیر بالا رفتن سن ازدواج در گرایش به جرم:در ازدواج در کنار نیاز جنسی نیازهای عاطفی مطرح است . یعنی هرکسی نیاز دارد که بداندکسی در زندگی اش هست که در کنار رفع نیازهای طبیعی می تواند با او همفکری و مشارکت داشته باشد ، پس اگر فرصت ازدواج را از دست بدهند جذب معاشرت هایی می شوند که خیلی از آنها می تواند زمینه ساز مشکلات احساسی و عاطفی برای آنها باشد ، چرا که وقتی پایبندی فردی کم باشد بیشتر جذب لذت های کوتاه مدت و آنی می شود و در این میان امکان معاشرت ها و گردهمایی هایی برای او فراهم می شود که زمینه را برای مصرف مواد مخدر یا روابط نامناسب اجتماعی گسترش خواهد داد . در ادامه بیشتر در مورد این معضل گفته خواهد شدبرای جوانانی که امکان ازدواج فراهم نمی شود از یک طرف نیازو از طرف دیگر مشکلات و محدودیت ها وجود دارد ، در نتیجه برطبق احساسش جذب موقعیت های آنی و در دسترس می شود . نقش دوستان را در جذب جوانان به کارهای خلاف بسیار مهم می باشددر سنین جوانی و نوجوانی دوستان نقش عمده ای ایفا می کنند ، به طوری که جوانان تحت تأثیر دوستان و خواسته هایشان یا به خاطر احساس تعلق به یک گروه و نگرانی از طرد شدن توسط آنها حاضرند هرکاری بکنند . اگر اعضای خانواده ای ارتباط خوبی با یکدیگر داشته باشند می توانند بسیاری از مسایل را با فرزندانشان مطرح کنند . در نتیجه فرزندان هم با علاقه تشریک مساعی می کنند و از نظرات خانواده بهره مند می شوند ، اما اگر شاهد گسستگی در روابط خانوادگی باشیم نقش دوستان و همسالان به جای خانواده افزایش می یابد و دوستان هم بیشتر تابع جنبه احساسا هستند .افزایش سن ازدواج ، کاهش سن جرمکارشناسان معتقدند با افزایش متوسط سن ازدواج جوانان، سن جرایمی مانند فحشاء ، نزاع های خیابانی ، سرقت ، فرار از خانه ، مزاحمت و سایر آسیبهای اجتماعی و نیز تعداد و سابقه مجرمین کم سن و سال نیز افزایش می یابد .«تحقیقات بسیاری در این حوزه صورت گرفته است. میان افزایش سن ازدواج و کاهش سن جرم در یک جامعه رابطه‌ای معنادار وجود دارد که در کوتاه‌مدت آشکار می‌شود. انواع مختلف فحشا، بی‌بندوباری، تجاوز به عنف و ... با افزایش سن ازدواج رابطه‌ای مستقیم و قابل پیش‌بینی دارند. علاوه بر آن جنایت، قتل، دعواهای خیابانی و خانوادگی، دزدی، اوباشگری، مزاحمت، روابط نامتعارف و خشن، فرار از خانه و... نیز با افزایش سن تاهل بیشتر می‌شوند و در بلندمدت آسیب‌های بزرگ اجتماعی را دامن می‌زنند.آنها بر این باورند که در میان عوامل تأثیرگذار بر کاهش سن جرم ، مشکلات روانی ناشی از عدم ارضای نیازهای عاطفی ، هیجانی و جنسی به طور جدی مطرح می شود و بر همین اساس توصیه می کنند که یکی از راه های پیشگیری از چنین مشکلاتی فراهم شدن امکان ازدواج جوانان در سنین مناسب است . به گزارش آمارهای مرکز ایران نشان می دهد سن ازدواج برای مردان از ۲۴ سال در سال ۶۵ به ۷/۲۶ سال در سال ۸۳ و برای زنان از ۲۰ سال به ۹/۲۳ سال در این مدت رسیده است . نتایج پژوهشی تحت عنوان تحولات ازدواج و طلاق در ایران نشان می دهد که در سال ۱۳۴۵ سن ازدواج مردان ۵/۲۶ بوده این میزان سپس با کمی کاهش روبه رو شده و بیشترین کاهش را در سال ۱۳۶۵ یعنی دهه اول انقلاب داشته و پس از آن افزایش حدود نیم سال است و سپس سن ازدواج مردان از ۵/۲۶ به ۲۷ سال تغییر یافته است . تحقیقات در مورد سن ازدواج جوانان بیان می کند : سن ازدواج زنان در سال ۱۳۴۵ ۱۸ بوده و هم اکنون به ۴/۲۳ رسیده است همچنین در سال ۱۳۴۵ سن ازدواج برای زنان شهری ۱۹ سال و برای زنان روستایی ۱۷ سال بود و پس از آن با مقداری افزایش رو به رشد و سپس با یک توقف بعد از انقلاب اسلامی کاهش یافت ولی باید دانست که متغیرهای جمعیتی در جایی توقف می کند و از حدی بالاتر نمی رود ، بنابراین سن ازدواج زنان در حدی متوقف می شود . این آمارها در حالی نشان از افزایش سن ازدواج می دهد که

فرهنگ ما هنوز توانایی یافتن همسر مناسب و ازدواج موفق را مهمترین ملاک خوشبختی به خصوص برای دختران می داند ، به طوری که حتی گاهی بیشتر فعالیت های زندگی مثل تحصیلات بالاتر ، موفقیت شغلی بهتر ، ارتقای پایگاه اجتماعی و اقتصادی معطوف به یافتن همسری مناسب است که البته معلوم نیست مردانی که خود از چنین امتیازاتی برخوردارند تا چه حد علاقه مند به ازدواج کردن با دخترانی در سطح اجتماعی و حرفه ای خویش هستند . از طرفی توقعات خانواده ها در رابطه با ازدواج فرزندانشان بالاـ رفته و نیز بسیاری از مردان که طبق فرهنگ ما باید پا پیش بگذارند و مخارج و هزینه های زندگی را تأمین کنند از حیث تحصیلات ، میزان درآمد و موقعیت اجتماعی و شغلی در وضعیت مناسبی به سر نمی برند و حتی گاهی وضعیت آنها نسبت به دختران نامطلوب است . به عقیده روانشناسان اگر انگیزه های قوی به وسیله موانع غیرقابل قبول عبور با موانعی که نمی توانیم بر آنها فائق آئیم سد شوند ناکامی به وجود می آید که از بارزترین نتایج آن بروز رفتارهای پرخاشگرانه است . از سویی دیگر مردم از نظر روش مقابله با یکدیگر متفاوتند و در شرایط ظاهراً مشابه وقتی افراد دچار ناکامی می شوند بعضی تسلیم شده ، بعضی به کوشش خود ادامه می دهند و بعضی دیگر زیر فشار خرد می شوند. برهمین اساس روانشناسان تأکید می کنند که ناکامی ناشی از وجود موانع متعدد بر سر راه ازدواج جوانان می تواند شماری از آنها را به سوی ارتکاب برخی جرایم بکشاند . این تأکید در حالی است که آمارها نشان می دهد ۲۲ درصد جمعیت ورودی زندان های کشور را جوانان تشکیل می دهند به طوری که سالانه ۲۷ تا ۳۳ هزار جوان در گروه سنی ۱۹ تا ۲۵ سال زندانی می شوند . موارد نزاع های دسته جمعی ، فرار از خانه ، اعتیاد ، خودکشی ، خانه های فساد و فحشا پدیده مردان خیابانی و ... همه بیانگر آن است که اگر به فکر چاره اندیشی نباشیم آینده این تعداد جوانان تیره و تار خواهد بود . از طرفی ازدواج به دلیل آنکه در اغلب موارد به افزایش احساس امنیت ، تأمین نیازهای جنسی و عاطفی جوان منجر می شود. البته این تأکید روانشاسان را نیز نباید فراموش کرد که وجود چنین آسیب های ناشی از افزایش سن ازدواج نباید به هیچ وجه منجر به انتخاب راهکار ازدواج به هر شکل و با هر شرایطی باشد ، زیرا در این صورت ازدواج نه تنها راهگشا نخواهد بود بلکه خود به جمع عوامل تأثیرگذار بر آسیبهای یاد شده خواهد پیوست . عقیده روانشناسان در مورد علل افزایش سن ازدواج درایران: عوامل مختلف اقتصادی ، جامعه شناسی و روانشناسی را در این زمینه مطرح کرده اند. از جمله عوامل اقتصادی این است که جوانان احساس می کنند امکان تأمین هزینه های زندگی روزمره را ندارند و کسانی هم که جذب بازار کار می شوند ممکن است درامد لازم را نداشته باشند ، آنهایی هم که تحصیل می کنند امید زیادی برای یافتن شغل مناسب ندارند– افرادی که به ازدواج نیاز و تمایل دارند اگر نتوانند ازدواج کنند سعی کنند که با مشغولیات ، رفت و آمدها و معاشرت های مسأله ساز خود را سرگرم کنند و به این ترتیب ممکن است تصمیم گیری برای این افراد مشکل تر شود ، چون آنها فکر می کنند که قبلاًـ معیارهایی برای ازدواج داشته اند . بالا رفتن سن ازدواج تبعات متفاوتی برای دختران و پسران ایجاد می کند ودر جامعه ای که ما فکر می کنیم مردها باید در ازدواج جلو بیایند و تصمیم بگیرند دخترها شانس کمتری خواهند داشت چون در سن بالا پذیرفتن هر نوع همسری برای آنها کار آسانی نخواهد بود . به خصوص که الان دختران ما بیشتر وارد جامعه می شوند و تجربه درس و دانشگاه را به دست آورده اند در نتیجه در انتخاب همسر بیشتر دچار تردید می شوند و زمان بیشتری صرف می کنند و این مسأله شانس ازدواج آنها را در آینده کاهش می دهد.(۹) تفاوت آسیب پذیری دختران و پسران :دخترانی که سن ازدواج آنها بالا می رود ، به خاطر داشتن گرایش هاحساسیت ها و حسادت ها که لازمه سن و کمی تجربه آنهاست ممکن است بیشتر فریب بخورند و بیشتر مستعد بروز رفتارها و واکنش های برانگیزاننده پرخاشگرانه و درگیرانه مختلفی در آنها بروز می کند و دختران خیلی راحت تر وعده های افرادی را که آماده سوء استفاده از آنها هستند می پذیرند و جذب آنها می شوند. افزایش سن ازدواج و عدم ارضای جنسی بموقع شکل گیری عقده‌های روانی و انباشت آنها در شخصیت فرد را به دنبال دارد. ارضای جنسی امنیت و آرامش روانی را موجب می‌شود و بدون آن عصبیت‌های روحی، مجال بروز می‌یابندسن ازدواج یکی از شاخصه‌های مهم برای ارزیابی میزان سلامت و بهداشت جسمی و

روانی افراد یک جامعه محسوب می‌شود. در کشور ما که هنجارهای دینی نزد عموم مردم از مطلوبیت خاصی برخوردار است و جوانان بخش غالب جمعیتی را تشکیل می‌دهند، این ارزیابی در حوزه اخلاق اجتماعی و روحیه جمعی نیز مطرح می‌شود و دامنه تاثیر سن ازدواج را به حوزه‌های رفتاری و فرهنگی هویتی نسل جوان می‌کشاند.بررسی سن ازدواج جوانان ایرانی در چند دهه اخیر، روندی صعودی را نشان می‌دهد در حالی که سن ازدواج در سال ۱۳۵۴ حدود ۲۵ سالگی بود، پس از چند دهه افزایش (بجز سال ۱۳۶۵) در سال‌های اخیر برای پسران به ۲۸ و دختران به ۲۴ رسیده است. البته آمارهای متفاوتی در این باره ارائه می‌شود و طبق اعلام مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، سن ازدواج برای پسران ۲۹ و دختران ۲۸ است. این اعداد و ارقام هر چه که باشد، از بالا بودن نامعقول سن تاهل خبر می‌دهد که بالطبع از جنبه‌های مختلف و به صورت پردامنه به آسیب‌زایی در جامعه عرف‌پسند و هنجارطلب ما می‌پردازد(۱۰)حجةاسلام والمسلمین آقای کاویانی همچنین بیان کردند که: قرآن کریم بلوغ را سن ازدواج می‌داند و از آن با تعبیر بلوغ نکاح یاد می‌کند. شیخ طوسی سن ازدواج را سن توانایی جنسی و رغبت به تاهل می‌داند. یعنی سن ازدواج، سن تمایل است و چنین برمی‌آید که در صورت نیاز اگر ترک آن موجب گناه شود، ازدواج واجب می‌شود. اما در جوامع امروزی ، سن ازدواج از سن بلوغ جسمی فاصله گرفته است و اغلب این فاصله معقول پنداشته می‌شود. جوامع غربی این خلاـ زمانی یا در حقیقت دوره بحرانی را با روابط آزاد جنسی که پشتوانه قانونی دارد، می‌پوشانند اما جامعه دینی ما چنین راهکاری را برنمی‌تابد. بالطبع در چنین شرایطی، آشکار شدن آسیب‌های دوره بحرانی ناگزیر است چرا که نه می‌توان مطابق راهکار دینی، سن ازدواج را به دوران بلوغ نزدیک کرد و نه شرایط فرهنگی و اجتماعی دنیای معاصر اجازه می‌دهد جامعه در شرایطی سالم افزایش سن ازدواج را تابی بیاورد. در این باره توسلی به آموزه‌های دینی مبنی بر خویشنداری تنها گزینه پیش روست که باز هم به دلیل شرایط فرهنگی روز و حاد بودن آسیب‌های تاخیر در ازدواج به صورت عمومی و گسترده راه به جای نمی‌برد. از زاویه دیگری نیز می‌توان به این مساله نگاه کرد. ایشان همچنین فرمودند: خویشتنداری فرمان خداوند متعال برای فردی است که به هر دلیل توانایی ازدواج ندارد و جنبه‌ای موقت یا استثنایی دارد و هرگز یک راهکار عمومی برای اداره جامعه دینی محسوب نمی‌شود. اراده خداوند برای زندگی انسان و دستورات وی مطابق دین مبین اسلام که دین فطرت و طبیعت است بر ازدواج، تسکین روحی و جسمی و بقای نسل تاکید دارد و دستور ارزشمند خویشتنداری که برای جلوگیری از آغشته شدن فطرت فرد به بی‌مبالاتی و گناه است نباید با یک راهکار کلان برای اداره جامعه یا شیوه‌ای منفعلانه در برابر ضعف‌های موجود بر سر راه ازدواج بموقع جوانان اشتباه گرفته شود. چنین برمی‌آید که حکم خویشتنداری نه از فرد و نه از جامعه که دولت مظهر آن است، رفع تکلیف نمی‌کند! چنان‌که امیرالمومنین علی(ع) پس از اجرای حد درباره جوانی که از تجرد به گناه افتاده بود، دستور داد تا از بیت‌المال وی را تامین کنند و تاهل را بر وی امکانپذیر ساخت در عمل نیز نزدیک شدن سن ازدواج به مرز دهه سوم زندگی، پیامدهای رفتاری و روانی وحشتناکی برای جامعه امروزی به دنبال دارد. ناکامی و دامنه آسیب‌های آنارضای نیاز جنسی، یکی از اهداف اولیه و انگیزه‌های قوی ازدواج است.در یکی از روزنامه ها مصاحبه ای با دکتر هاشم مهدوی، روان‌شناس بالینی و آسیب‌شناس اجتماعی انجام شده که بشرح ذیل است:ایشان نیاز جنسی را دارای ماهیتی زیستی، روانی و اجتماعی می‌داند که در صورت ازدواج از طریق درست ارضا می‌شود و در خدمت فرد و جامعه انسانی قرار می‌گیرد و در غیر این‌صورت به افزایش بی‌بندوباری، بزهکاری و عصبیت اجتماعی می‌انجامد. «هنگامی که انگیزه‌های قوی نظیر شهوت، تولیدمثل، استقلال زیستی و تشکیل خانواده به وسیله موانع غیرقابل قبول یا موانعی که فرد برای رفع آنها ناتوان است، سرکوب شوند یا معطل بمانند احساس ناکامی رخ می‌دهد. احساس ناکامی یکی از الگوهای قدرتمند رفتاری هنجاری، ارزشی و نگرشی است که شخصیت و هویت فرد را زیر سلطه می‌گیرد و با گذشت زمان قوی‌تر می‌شود. این احساس بتدریج در تمامی ابعاد وجودی فرد ناکام تسری می‌یابد و به اندیشه بزهکاری و ایجاد بسترهای جرم زایی وی می‌انجامد. بعلاوه نیروی مهار گسیخته شهوانی، فرد را به اعمال غیراخلاقی سوق می‌دهد که روابط نامشروع، همجنس گرایی،

انحرافات جنسـی، خودارضایی تنوع‌طلبی جنسـی، عدم ارضای روحی و ... بخشی از آنها را شامل می‌شود. چنین گرایش‌هایی نتیجه تجربه‌های نادرست جنسـی و خیالپردازی‌های شهوانی پیش از ازدواج محسوب می شود و در افزایش فاصله بلوغ تا تاهل ریشه دارد. از سوی دیگر افزایش سن ازدواج و عـدم ارضای جنسـی بموقع شـکل گیری عقـده‌های روانی و انباشت آنها در شخصـیت فرد را به دنبـال دارد. ارضـای جنسـی امنیت و آرامش روانی را موجب می‌شود و بـدون آن عصبیت‌های روحی، طغیانگری، احساس پوچی و حتی میل به خودکشـی مجال بروز می‌یابنـد. روابط نامشـروع پیش از ازدواج نیز نه‌تنها به ارضای کامل و جامع منجر نمی‌شوند بلکه چون همواره با احساس گناه و غیراخلاقی بودن همراه است بر میزان عصبیت‌ها می‌افزاید.» ازدواج فرهنگی مشترک میان همه جوامع میباشـد که با نیازهای عمیق و ریشه‌دار انسان در طول تاریخ بشـریت سـر و کار دارد و بدون آن جامعه انسانی با دگرگونی و مسخ بنیـادین مواجه می‌شود آمارهـا نشـان می‌دهـد اغلب دختران و پسـران فراری از خـانه بر سر موضوع ازدواج بـا خانواده‌شان اختلاف دارنـد. تحقیقـات سازمـان بهزیستی کشور نیز نشان می‌دهـد سن شـروع روسپیگری برای بیش از ۶۰ درصـد دختران ۱۳ تا ۲۰ سال است، یعنی درست در سنین بلوغ و برخی هم فراهم نبودن شرایط ازدواج یا مخالفت خانواده‌شان را با تاهل آنها دلیل اصلی گرایش به روسپیگری معرفی کرده‌اند که این میزان را ۷۰ درصد می‌دانند. آمار دیگری نشان می‌دهد نزدیک یک چهارم زندانی‌های کشور را جوانـان زیر ۳۰ سال تشـکیل می‌دهنـد و مجموعه این ارقام از آسـیب‌هایی حکایت می کنـد که بالا رفتن سن ازدواج و مشـکلات جنسـی، روحی و روانی بخش‌های مهمی از آن را تشـکیل می‌دهد.(۱۱)افزایش امنیت درونی، بازیـابی شخصـیتی و حتی رفع برخی مشـکلات ذهنی و روانی ارزش‌هایی هستند که درکنار بلوغ فردی و اجتماعی، افزایش مهارت، انگیزه و تولید ثروت می‌توان آنها را جزو پیامـدهای ازدواج به‌موقع دانست. در حقیقت ازدواج و تشـکیل خـانواده انگیزشـی قدرتمنـد برای زوجین ایجـاد می کنـد تـا به جنگ سـختی‌های زندگی بروند و از آسیب‌های گوناگونی که در زندگی مجردی در کمین آنهاست، مصون بمانند. از این دیدگاه پاسـخگویی بـه نیازهـای عـاطفی بزرگ‌ترین دسـتاورد ازدواج است که به سـلامت شخصـیتی فرد می انجامـد.افزایش امنیت درونی بازیـابی شخصـیتی و حتی رفع برخی مشـکلات ذهنی و روانی ارزش‌هایی هسـتند که می‌توان آنها را جزو پیامـدهای ازدواج بهنگام دانست این‌که یک نفر در کنارش باشـد. تنهایی‌اش را پر کنـد و قابل اعتماد و محرم رازش باشد سوپاپ اطمینانی برای عصبیت‌های فردی و اجتمـاعی هر یک از زوجین است و از بروز ناهنجاری‌های رفتاری می کاهـد. تجربه‌های اجتماعی نیز نشان می‌دهـد هنگامی که ازدواج بموقع به زایش نهاد خانواده و اقتدار آن در جامعه می انجامد سـطح آسـیب های ناشـی از احساس تنهایی و پوچی که از مشـخصه‌های جهـان معاصـر است به کمـترین حـد ممکن می‌رسـد. اوج این تجربه اجتمـاعی را می‌توان در رابطه میـان افزایش سـن ازدواج و بالاـ رفتن میزان خودکشـی یـا میل به آن دانست.با این تـذکر که در کشورهای غربی و جوامع غیردینی روابط نامشـروع و آزادانه میان دو جنس مخالف خلاء ناشـی از افزایش سن تاهل را پر نمی کنـد. خودکشـی به زعم بسـیاری از روان‌شـناسان پدیده‌ای اجتماعی است که دنیای پیچیده، ماشـینی و پر تعلیق امروزی در پی کمرنگ‌شدن مناسبات عاطفی و قدرت نهاد خانواده برای جامعه بشـری ایجاد می کنـد و فراموش نکنیم احساس تنهایی و پوچی اپیـدمی شـده درجهان مدرن، پایه و اساس انتحار شخصـی را موجب می‌شود. خـانواده نخستین فرد را به عرصه اجتمـاع وارد می کنـد و پس از آن تشـکیل یک خانواده جدیـد است که می توانـد پوچی زنـدگی مـدرن را از فرد بگیرد و بـه فلسـفه حیـات او و متعـاقب آن رفتـار و نگرش وی جهـت بدهـد.(۱۱)پدیـده اجتماعی وبهداشتیافزایش سن ازدواج، افزایش نابارویبه گفته برخی متخصـصان زمان طلایی برای بچه‌دار شدن ۱۸ تا ۲۵ سالگی است و بعد از سن ۳۰ سـالگی به دلیـل افزایش اختلالاتیماننـد فشار خون حاملگی، شانس بارداری کم‌تر است.این در شـرایطی است که سـن ازدواج در شهرهای بزرگ کشور به ۲۸ سال و بالاتر رسـیده است.بالا رفتن سن ازدواج در کشور عامل افزایش ناباروری اعلام شد که می‌توانـد فرصت بـاروری زوج‌هـا را پنـج تـا هفت سـال کاهش دهـد.هرچه سن بالا برود، شانس موفقیت انجام روش‌هایی برای باروری از جمله باروری خارج رحم کم‌تر می‌شود. قائم مقام نظام پزشکی کشور گفته: حدود ۱۴ میلیون زوج در کشور وجود دارد

و حدود ۱۵ درصد از این تعداد، ۲.۵ تا سه میلیون زوج، نابارور هستند.بین ۱۲۰ تا ۱۵۰ هزار زوج هر سال به زوج‌های نابارور افزوده می‌شوند که این نشان‌دهنده وجود یک معضل در حال گسترش است.سازمان جهانی بهداشت، سهم نازایی در میان جمعیت بارور ایران را ۱۲ درصد اعلام کرده بود که آمار جدید از رشد این معضل اجتماعی خبر می‌دهد. (۱۲)با مصاحبه ای که با جناب آقای دکتر فخرایی انجام شد ایشان یکی از مهم‌ترین عوامل نازایی در کشور را ازدواج‌های دیرهنگام بیان نمودند ودرادامه بیان کردند که درمان برخی بیماری‌های مربوط به تخمدان با افزایش سن ارتباط مستقیم دارد، با بالا رفتن سن بیمار، بیماری‌های مربوط به دستگاه بارداری پیشرفت کرده و در نتیجه آناتومی تخمدان وکارایی آن تغییر می‌کند و فرد به‌خودی‌خود حامله نمی‌شود و باید از روش‌های کمک باروری استفاده کند.زمانی که زنان در سنین بالاـ باردار می‌شوند، خطر سقط جنین، مشکلات جنینی و کروموزومی افزایش می‌یابد.تاخیر در بچه‌دار شدن برای مردان هم خطراتی دارد، زیرا با افزایش سن تعداد اسپرم‌ها کاهش می‌یابد.ناباروری؛ عامل طلاق ایشان همچنین از ناباروری به عنوان بحرانی نام بردند که می‌تواند عامل ازهم گسیختگی زوج‌ها باشد.و بیان کردند که براساس آماری که سال ۱۳۸۶ اعلام شده، ناباروری سومین عامل طلاق در ایران است و براساس آمار امسال، میزان طلاق در تهران پنج برابر سایر استان‌ها بود.((متخصصان درمان ناباروری ۹۵ درصد از ناباروری‌ها را به شیوه‌های درمانی نوین، مانند «آی.وی.اف» و «رحم جایگزین» قابل‌درمان می‌دانند.مجلس شورای اسلامی هم در سال ۱۳۸۲ «قانون اهدای نطفه به زوج‌های نابارور» را تصویب کرد که به موجب آن زوج‌های متاهل می‌توانند نطفه را (بارور شده از اسپرم شوهر و تخمک همسر) به یک زوج متاهل اهدا کنند که طبق مدارک پزشکی قادر به بچه‌دار شدن نیستند.درمان ناباروری تحت قوانین دینی در ایران و به فتوای حضرت آیت‌الله سید علی خامنه‌ای رهبرمعظم انقلاب مجاز اعلام شده است.))(۱۳) فصل سومراهکارهای جلوگیری از بالا رفتن سن ازدواجراهکارهای جلوگیری از بالاـ رفتن سن ازدواج حجهٔ‌اسلام والمسلمین کاویانی درپایان نقش خانوادها و دولت را درحل این معضل بسیار مهم واساسی بیان کردندو راهکارهای جلوگیری از افزایش سن ازدواج را :توجه هر چه بیشتر خانوادها به امر ازدواج با در نظر گرفتن اینکه این امر یکی از واجبات در دین اسلام میباشد وخداوند در قرآن به امر ازدواج تاکید فروانی نموده و در احادیث نیز بر آن تاکیدفراوان توسط امامان معصوم ما شده است. ایشان با بیان این حدیث از پیامبر اسلام (صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم) که در روایتی فرمودند: کسی که از دین و اخلاق خوبی برخوردار است، اگر به خواستگاری دختر شما آمد، به او همسر بدهید، زیرا اگر چنین نکنید، فتنه و فساد بزرگی در زمین ایجاد کرده‌اید. (وسایل‌الشیعه، ج ۲۰، ص ۸۶) به این موضوع تاکید دارند که خانواده ها راه ازدواج جوانان را با سنتهای غلط نگیرند و امر ازدواج راتسهیل بخشند.برای مبارزه با معضل اجتماعی افزایش سن ازدواج، راه حل‌های زیادی وجود دارد که کمابیش از گذشته مطرح بوده و فراروی مسئولان و متصدیان کشور قرار داشته است. به نظر می‌رسد دیگر زمان دادن راه حل تمام شده و باید در مسیر عملی ساختن این راه حل‌ها قدم برداشت. تنها راه رهایی از این مشکل آن است که ملت و دولت دست به دست هم دهند و با برنامه‌ریزی‌های کلان فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی، برای رفع این مشکل بزرگ تلاش کنند. شاید نقطه آغازین و در عین حال بسیار مهم حل مشکل این باشد که ابتدا سعی کنیم تفکر و شناخت جوانان را عوض کنیم و آنان را از مادی‌گرایی و سطحی نگری، به معنویت و توجه به خدا و دین‌باوری، سوق دهیم. مهمترین عوامل عبارتند از:الف) راهبردهای فرهنگیتغییر نگرش‌ها و شناخت‌های افراد، کمک زیادی به تغییر رفتار آنان می‌کند، و هر تغییری بدون داشتن زیرساخت‌های فکری محکم، دوامی نخواهد داشت. وظیفه مهم که از کارهای عمده در این حوزه است، بر عهده متصدیان امور فرهنگی مثل حوزه، دانشگاه، صدا و سیما، مطبوعات، هنر و مانند آن است که باید در این راستا برنامه‌ریزی جدی داشته باشند. کارهایی که می‌توان در راستای این هدف انجام داد، از قرار زیر است:۱ـ ارزش دانستن تأهل اگر تأهل و همسر داشتن به عنوان ارزش، و تجرد و مجرد ماندن، ضدارزش تلقی شود، همان‌طور که در روایات اهل بیت آمده، کمک زیادی به تغییر نگرش افراد نسبت به سن ازدواج می‌شود. ۲ـ درجه‌بندی ملاک‌های انتخاب همسر در فرهنگ دینی مهم‌ترین ملاک

برای انتخاب همسر، ایمان و اخلاق است. و ملاک‌های دیگر از اهمیت کم‌تری برخوردار است. این در حالی است که در جامعه کنونی ما ملاک‌هایی چون مدرک، ثروت، پست و مقام و به طور کلی مظاهر مادی بیشترین اهمیت را دارد. به همین خاطر تمام تلاش جوانان این است که از هر راهی، امتیازات فوق را به دست آورند و از این طریق به مقبولیت اجتماعی کافی برسند. اما از آنجا که رسیدن به این ملاک‌ها زمان زیادی می‌طلبد، به ناچار از ازدواج در ابتدای جوانی محروم می‌شوند و به این طریق سن ازدواج افزایش می‌یابد. اگر مسئولین فرهنگی کشور، ارزش‌های واقعی را که ایمان و اخلاق در صدر آن است ترویج کنند، نه تنها سن ازدواج کاهش پیدا می کند، بلکه بسیاری از مشکلات دیگر نیز حل خواهد شد. ۳ـ گسترش فرهنگ حجاب در جامعه‌ای که فرهنگ حجاب حاکم باشد و رابطه با نامحرم طبق موازین شرعی باشد و از اختلاط‌های مضر و فسادانگیز بین پسر و دختر جلوگیری شود، زمینه‌ای برای ارضاء نامشروع نیازهای جنسی یافت نمی‌شود و در نتیجه تمتعات جنسی منحصر به خانواده و ازدواج می‌شود. همین امر باعث می‌شود احساس نیاز به ازدواج در جوانان افزایش یابد و آنان زودتر ازدواج کنند. اگر فرهنگ حجاب کم‌رنگ شود و پسران و دختران محدودیت زیادی در ارتباط با یکدیگر نداشته باشند، انگیزه آنان برای ازدواج کاهش می‌یابد و در نتیجه سن ازدواج بالاـ می‌رود، همچنان‌که یکی از علل فرار جوانان غرب از ازدواج همین موضوع است، زیرا ازدواج را مانع آزادی بی حد و حصر خود می‌بینند. ۴ـ گسترش فرهنگ قناعت و ساده زیستیاگر در جامعه، ساده زیستی و استفاده از حداقل امکانات مادی ارزش شود و یا حداقل این‌که ضدارزش نباشد، سن ازدواج کاهش پیدا می کند؛ اما اگر داشتن خانه و اتومبیل مدل بالا و امکانات مادی، ارزش شود و چشم و هم‌چشمی‌های زیان‌آور گسترش یابد، جوان امروزی ما ناچار است در پی تهیه آن وسایل باشد و تا آن را تهیه نکرده ازدواج نکند. در نتیجه از داشتن خانواده در سن جوانی، محروم می‌ماند. ۵ ـ ازدواج در خلال تحصیل همان‌طور که گفتیم یکی از عوامل افزایش پیدا کردن سن ازدواج، تحصیل است. اگر طوری برنامه‌ریزی شود که دانشجویان قادر باشند در خلال تحصیل، ازدواج کنند، سن ازدواج در بین این قشر که مهم‌ترین و حساس‌ترین بخش جامعه هستند، کاهش پیدا می کند. این امر مشروط بر این است که خانواده‌ها اولاً اهمیت موضوع را درک کنند و متوجه این موضوع باشند که چه خطرهای بزرگی فرزندان دانشجوی آن‌ها را تهدید می کند و چه مشکلات روحی و روانی زیادی در اثر تاخیر ازدواج برای آنان به وجود می‌آید و ثانیاً با برنامه‌ریزی دقیق و با هماهنگی و کمک دانشگاه و دیگر نهادهای مربوطه، ترتیباتی بدهند که دانشجویان با حداقل امکانات بتوانند ازدواج کنند و در عین حال تحصیل خود را نیز ادامه دهند. جوان دانشجوی ما اگر امکان ازدواج داشته باشد، حتی به صورت ماندن در دوران عقد و نامزدی قبل از عروسی، هم از برکات مادی و معنوی ازدواج محروم نشده و هم با انگیزه بیشتری تحصیل را دنبال می کند. دانشجو اگر احساس کند آینده روشنی دارد و می‌تواند مسئولیت زندگی را که با ازدواج بر عهده او گذاشته می‌شود بر دوش بکشد، کم‌تر به دنبال فعالیت‌ها و برنامه‌های غیردرسی و حتی ضددرسی می‌رود و بلکه تمام سعی و همت خود را صرف بهتر کردن زندگی و بالاـتر بردن سطح آن می کند. ب) راهبرهای اقتصادی همان‌طور که گفتیم عوامل اقتصادی از عمده‌ترین دلاـیلی است که جوانان برای تأخیر ازدواج خود مطرح می کنند. برای این‌که این عامل مهم را کاهش دهیم باید در دو جهت برنامه‌ریزی کنیم: ۱ـ هزینه‌ها را حتی‌الامکان کاهش بدهیم. ۲ـ منابع اقتصادی و تولید ثروت را برای جوانان فراهم کنیم. بنابراین راهبردهای زیر می‌تواند ما را در عملی ساختن دو هدف فوق یاری دهد: ۱ـ کاستن از هزینه‌های اضافی بسیاری از هزینه‌هایی که در زندگی می‌شود، اعم از هزینه‌های جشن عقد و عروسی، یا تهیه جهیزیه، مسکن و سایر لوازم زندگی، ضرورت زیادی ندارد و امکان حذف یا کاهش آن وجود دارد. اگر پسر و دختر و خانواده‌هایشان تصمیم بگیرند تمام هزینه‌های غیرضروری را حذف کنند و به حداقل امکانات اکتفا کنند، امکان ازدواج برای اکثر جوانان ما عملی می‌شود. این‌که جوانان ما یا خانواده‌هایشان این تصور و ایده را داشته باشند که در ابتدای زندگی باید از همه یا اکثر امکانات مادی برخوردار باشند و در برگزاری مراسم عقد و عروسی، هزینه‌های سنگینی بر یکدیگر تحمیل کنند، نتیجه‌ای جز فرار جوانان از ازدواج نخواهد داشت. ۲ـ همیاری در هزینه‌های ازدواج

همان‌طور که خداوند همه مردم جامعه را به یاری جوانان برای ازدواج و تشکیل زندگی دعوت می کند، همه افراد، خصوصاً افراد متمول، وظیفه دارند در این امر خیر شرکت کنند. همچنین اگر ترتیبی داده شود که افراد نزدیک به خانواده پسر و دختر، به صورت یک رسم و عادت نیکو، قسمتی از هزینه‌های ازدواج را بر عهده گیرند، کمک بزرگی به تحقق این هدف می‌شود. این پیشنهاد گرچه ظاهر ساده‌ای دارد، ولی در عمل تأثیر شگفت‌انگیزی در هموار ساختن مسیر ازدواج جوانان دارد و چون این مشکل عمومیت دارد، و هر کسی خود را محتاج کمک می‌بیند، همه مردم در این امر خیر شرکت خواهند کرد. ۳ـ پرداخت وام‌های قرض‌الحسنه برای ازدواجقرض‌الحسنه که یکی از سنت‌های خوب و گره‌گشای اسلامی است و در آیات فراوانی از قرآن به آن تشویق و تأکید شده، تاثیر فوق‌العاده‌ای در حل مشکلات اقتصادی جامعه دارد. اگر این سنت حسنه که امروز در گوشه و کنار جامعه تحت عنوان «وام ازدواج» وجود دارد، گسترش یابد و به این طریق وام‌های طولانی‌مدت و کم‌بهره به جوانان برای ازدواج و تهیه وسایل زندگی داده شود، چنانکه از برنامه‌های مهم دولت جدید شمرده شده است، کمک زیادی به ازدواج جوانان و در نتیجه کاهش سن ازدواج، خواهد شد. ۴ـ ایجاد شغل‌های پاره وقت در دوران تحصیل و مانند آن امروز دغدغه اصلی جوانان و به ویژه دانش‌جویان، اشتغال است. متاسفانه آموزش و پرورش و آموزش عالی ما طوری برنامه‌ریزی نکرده که همه فارغ‌التحصیلان خود را به ابزار و فنون شغلی مجهز کند. همان‌طور که نیروی نظامی نتوانسته برای سربازان وظیفه که خیل عظیمی از جوانان کشورند، در این زمینه کاری کند و حداقل هر یک از آنان را در مدت سربازی به فن یا صنعتی مجهز کند. البته کارهایی در تحقق این هدف انجام شده، ولی اصلاً کافی نیست. فی‌المثل اگر دانشجوی جوان ما، بتواند در خلال تحصیل، شغل مناسبی داشته باشد، می‌تواند بسیاری از هزینه‌های زندگی خود را تأمین کند. لازمه این کار این است که آموزش‌های کاردانی و کاربردی در طول تحصیل گسترش یابد و تعداد واحدهای نظری کاهش پیدا کند. ۵ـ تشویق به زندگی در کنار خانواده یکی از زوجین در زمان‌های گذشته اکثر جوانان، ابتدای زندگی خود را در کنار والدینشان آغاز می کردند و به مرور زمان سعی می کردند با پس‌انداز و امثال آن، از پدر و مادر خود مستقل شوند، اگر بتوان این فرهنگ را دوباره زنده کرد و جوانان و خانواده‌هایشان را به پذیرش این امر تشویق کرد، کمک زیادی به حل مشکل ازدواج می‌شود. ج) راهبردهای اجتماعی از آنجا که اجتماع و جامعه، مجموعه‌ای متشکل از واحدهای کوچک‌ترِ خانواده است، بهترین جایگاه کمک به ایجاد خانواده و فراهم ساختن ازدواج جوانان، خود جامعه است. از این‌رو برای حل مشکل ازدواج جوانان و جلوگیری از افزایش سن ازدواج، چاره‌ای جز همکاری و همیاری همه افراد و آحاد جامعه، وجود ندارد. راهبردهای اجتماعی که می‌توان در این زمینه ارائه دارد، از قرار زیر است: ۱ـ فراهم کردن شرایط ازدواج آسان دولتمردان و متصدیان اجتماع وظیفه دارند برنامه دقیقی برای حل این مشکل ارائه دهند. همچنین با تشویق مردم، خصوصاً افراد متمول، جوانان را در این امر یاری دهند. مسلماً اگر دولت و مسئولان امر قدمی در این راه بگذارند، همه مردم به کمک آن‌ها می‌شتابند، زیرا این یک مشکل همگانی است و همه افراد به گونه‌ای با آن درگیر هستند. ۲ـ گسترش مراکز مشاوره ازدواج یکی از دلایلی که جوانان را از ازدواج دور کرده است، نداشتن اطلاعات صحیح از ازدواج و وجود بدبینی‌های بی مورد است. بسیاری از جوانان نسبت به اصل ضرورت ازدواج بی‌اطلاعند و برخی هم از افکار ناصحیح و خرافی در این مورد رنج می‌برند. وجود مراکز مشاوره ازدواج، کمک شایانی به جوانان می کند و دغدغه‌های بی‌مورد آنان را برطرف می‌سازد. ۳ـ کنترل مهاجرت روستاییان به شهرها از بین تمام خسارت‌ها و ضررهایی که در مهاجرت روستاییان به شهر وجود دارد، مشکل افزایش سن ازدواج، جایگاه ویژه‌ای دارد. اگر بتوان با افزایش امکانات زندگی در روستاها و ایجاد اشتغال برای آنان، از مهاجرت آن‌ها جلوگیری کرد و آنان را به ماندن در روستا و تولید محصولات کشاورزی و دامی و امثال آن تشویق نمود، علاوه بر حل بسیاری از مشکلات اجتماعی، از افزایش سن ازدواج نیز جلوگیری خواهد شد. ۴ـ جلوگیری از بی بند وباری و ابتذال و فساد اخلاقی یکی از راه‌های پیشرفت در جامعه ما اجرای قانونی اساسی و جلوگیری از متخلفین و برهم زنندگان نظم و قانون است. اگر از فساد و ابتذال، خصوصاً در حوزه اخلاق و مسائل جنسی

جلوگیری نشود و بـا افراد متخلف برخورد جـدی صورت نگیرد و در مقابـل تهـاجم و شـبیخون فرهنگی دشـمن، سیاست تسامـح و تساهـل اجرا شـود، جـامعه چنـان دچـار آشـفتگی می‌شود که اولین ضـرر آن متوجه نهـاد مقـدس خـانواده می‌شود و جایگـاه آن را تضـعیف می کند. امروز کم نیستند جوانان پاک و مؤمنی که شریک زندگی مناسبی برای خود نمی‌یابند. تأثیر مخرب گسترش فساد و فحشا و ابتـذال و مخصوصاً مواد مخدر بر تزلزل کانون خانواده و بدبینی جوانان به ازدواج، بر کسـی پوشـیده نیست. اگر متصدیان اجتماع برای مبارزه با مفاسـد اخلاقی کمر همت ببندنـد و این دام‌های خطرناک را از جلوی جوانان بردارنـد، برکات زیادی نصـیب جامعه خواهنـد کرد که یکی از آن‌ها هموار شـدن راه ازدواج جوانان است.- بعضـی دیگر راهکارهای ارائه شده عبارتند از:- ایجاد اشـتغال پـاره وقت دوران تحصـیل بخصوص برای پسـران و درآمـد زایی آنان برای به عهـده گرفتن مخارج زنـدگی است- ترویج الگوهای فرهنگی ازدواج در سن پایین در جامعه تا جوانان بتوانند تا پایان تحصـیل با والدین خود زندگی کنند؛- قائل شدن امتیاز ویژه برای اسـتخدام جوانـان ازدواج کرده؛- ارائه ی وام هـای منـاسب برای ازدواج جوانان؛- ارائه ی الگوهای مناسب از زنـدگی زوجین جـوان نه خیـال انگیز، از طریق رسـانه هـای جمعی به خصوص تلویزیون- سـاختن شـهرک هـا و مجموعه هـای ارزان قیمت توسط دولت و واگذاری آن ها با شرایط اجاره به شرط تملیک و ارائه ی وام های مسکن برای کسانی که ازدواج می کنند؛ از اهرم هـای اصـلی مقـابله بـا این معضل و آسـیب اجتماعی هسـتند.-«فرهنگ‌سازی برای ازدواج ساده، برپایی کلاس‌های آموزشـی درباره ضرورت ازدواج برای فرد و نظام اخلاقی و هنجاری اجتماع،- فراهم شـدن امکانات ضـروری زندگی زوجین توسط نهادهای دولتی یـا ان.جی.اوهـا،- حمایت‌هـای متنـوع بیمه‌ای و مـالی از جوان‌هـا در آسـتانه ازدواج، قرارگیری متاهلاـن در اولویت برخی خـدمات اجتماعی و شـغلی، ساخت مسـکن ارزان قیمت و واگـذاری به زوجین جوان.نقش خانواده و دولت در این حوزه و ارتباط هماهنگی میـان آنهـا، نکته مهمی است که در تشویق جوانـان به ازدواج بموقع نقشـی پر رنـگ دارد.تربیت و حمـایت خانوادگی بایـد ازدواج ساده را تشویق کنـد و زمینه را برای انگیزش‌های تشـکیل خانواده برای جوان فراهم آورد. دولت نیز بایـد به این انگیزه درونی شـده پاسـخ بدهـد و با ایجاد بسترهای اجتماعی و اقتصادی مناسب برای ازدواج، جوانان را حمایت کنـد.مجموعه این تلاش‌ها را می توان در یک طرح جامع چنین تصور کرد. سیاستگذاری فرهنگی جامعه باید به گونه‌ای باشدکه رشدمتناسب فرد را در زمینه‌های جسمی، عـاطفی، عقلی، اقتصـادی و... رقـم بزنـد. ایـن که یـک جـوان در سـنین پس از بلـوغ از نظر عقلی و عـاطفی توانـایی ازدواج و اداره خـانواده جدیـدش را داشـته باشـد، همچنین امکانـات مالی نیز برایش فراهم باشـد.(۱۴)نتیجه گیرینیاز جنسـی، بخش جـدایی ناپذیر ماهیت زیستی، روانی و اجتماعی آدمی را تشـکیل می دهد و روشن است که کیفیت ارضای این نیاز نقش بسـیار مهمی در سلامت و بهداشت روانی فرد و جامعه دارد. بر اساس آموزه های دینی، اگر این نیاز به صورت شـرعی و معقول (ازدواج) و در زمان مناسب ارضـا شود بـاعث آرامش خاطر، رشـد شخصـیت و نیز اسـتمرار حیات بشـر می شود و اگر امکان ارضای صـحیح آن فراهم نیایـد به صورت انحرافـات جنسـی و بی بنـد و باری های اخلاقی نمودار خواهـد شـد.عوامل موثر در افزایش سن ازدواج مسـئله مشـکلات و موانع ازدواج از یک سو و آرزوها، ایده آل ها و تصویری که دختران و پسران از آینده و زندگی مشترک خود دارند از سوی دیگر موجب گردیـده که جوانـان به آسانی تن به ازدواج ندهنـد. جوان در جسـتجو و تلاش برای رسـیدن به شـکلی از زنـدگی است که رهیـافت واقعی جامعه است اما از سوی دیگر، فرصت ها و امکانات مساوی برای دست یابی به این شـرایط وجود نـدارد. بسـیاری از جوانان با این اسـتدلال که تامین هزینه های عقـد و عروسـی، تهیه منزل و اسـباب و لوازم زندگی بسـیار سـخت است و نمی توان از عهـده مخارج آینـده زنـدگی بر آمـد و آبرومند زندگی کرد بر خلاف میل باطنی از ازدواج به موقع خودداری می کنند. به نظر می رسـد افزایش سن ازدواج و انحرافات اخلاقی رابطه ای دو سویه بر قرار باشد روابط آزاد بین دختر و پسـر امکان ارضای جنسـی نیاز به ازدواج را در جوانـان کمرنگ کرده است. بنابراین روابط آزاد دختر و پسـر امکان بهره گیری جنسـی از طریق غیر ازدواج که در عین حال مسئولیت چندانی بر عهده فرد نمی گذارد خود یکی از عوامل افزایش سن ازدواج است.در سال اخیر آمار منحنی های رو

به رشـد و مشـابهی را در زمینه انحرافـات و بی بنـد و باری های اخلاقی در میان جوانان نشان می دهنـد. به طور قطع نمی توان یک عامل را علت انحرافات اخلاقی و بی بند و باری جنسی جوانان دانست در بیشتر موارد ترکیبی اخلاقی جوانان تا حد زیادی ناشی از فراهم نبودن شـرایط ازدواج برای جوانان یا به تعبیر دقیق تر، افزایش سن ازدواج است.سخن پایانی یکی از مشکلات جوانان تجرد و فراهم نبودن زمینه برای ازدواج است که به نوبه خود باعث انواع انحرافات و بی بنـد و باری های اخلاقی در جامعه و به ویژه در بین جوانـان شـده اسـت.تـاثیر افزایش سن ازدواج در انحرافـات اخلاـقی جوانـان به قـدری وسیع و گسترده است که تحقیقی مستقل و جـداگانه می طلبـد. گرچه نمی توان همه انحرافـات اخلاـقی و بی بنـد و بـاری هـای جنسـی جوانان را ناشـی از افزایش سن ازدواج دانست اما به یقین بخش عمـده ای از انحرافات اخلاقی جوانان ریشه در این مسـئله دارد.قدر مسلم این است که اقدامات پیشگیرانه در زمینه انحرافـات اخلاـقی و برنامه ریزی برای ازدواج در زمان مناسب در قـدم اول به خود جوانان مربوط می شود که با پیروی از دسـتورات اسـلامی مبنی براقـدام به موقع برای ازدواج و مقاومت در برابر وسوسه از خطرات احتمالی پیشـگیری کننـد.در مرحله بعد خـانواده هـا و سازمـان هـای اجتمـاعی به ویژه دولت در مورد ازدواج جوانـان نقش و مسئولیت خطیری را بر عهـده دارنـد.بررسـی وضـعیت ازدواج و طلاق در کشور طی سال‌های ۱۳۸۶–۱۳۷۵ پی‌نوشت‌ها:۲–, فصلنامه علمی پژوهشی سازمان ثبت احوال کشور, , پاییز ۸۶ ۳– ـ ازدواج جوانان, مسإله ای که حل آن یاری مسوولان را می طلبـد, اطلاعات, ۷ آذر ۸۵ ابوالقاسم خورشیدوند)۴–تدبیر قـــانونی در ســـن ازدواج– لیلی بروجردی ص۵۸۵ـ مروری بر مسایـــل و مشــکلات جوانـــان در راه ازدواج ـ گزارش,اطلاعات۲۶آذر۸۶۶–تضادها درجامعه،موثر بر اردواج–مقاله–روزنامه قدس ۳تیر ۱۳۸۷۷ مجله جامعه شناسی – شماره ۸ ۸– بهنام جمشیـدی–مقاله سایت بازتاب ۱۳۸۷دی ماه ۹– افزایش سن ازدواج یکی از عوامـل بی بنـدوباری و فساد, کیهان ۲۵, شهریور ۸۷۱۰– حسین خلیقی ـ ازدواج و جوانان رسالت ۸ مرداد۸۷, ص۱۰۱۱– تـدبیر قانونی در سن ازدواج– لیلی بروجردی–ص ۸۳۱۲– احمـد اکبری –روزنامه جام جم –۲۳/۲/۱۳۸۵۱۳– تـدبیر قانونی در سن ازدواج– لیلی بروجردی–ص۱۲۳۱۴ـ ایمانی، محسن، مجله اصلاح و تربیت، شماره ۶۳ .اسفند ۸۷ (((منـابع ومآخـذ)))کتـاب «تـدبیر قـانونی در سن ازدواج» به قلم لیلی بروجردی– انتشـارات اطلاعاتاســتفاده از منــابع اینترنیتی:سایتهــای:آماراطلاعــات کشورسـایت وزارت بهــداشت وغیرهاســتفاده از مقالاـت روزنـامه ها ومجلات:روزنامه های جام جم– قـدس– رسالت– اطلاعات مجله جامعه شناسـی – شـماره ۸ – بررسـی دلایل و اثرات افزایش سـن ازدواج دختران روستایی در ایران

پرسشنامه روانی کالیفرنیا

(CPI)

پرسشـنامه روانی کالیفرنیا (CPI) یـک آزمون مـداد ــ کاغـذی خود اجرا است که از ۴۸۰ عبارت تشـکیل شده و ویژگیهای برون فردی شخصیتی را در ۱۸ مقیاس مورد مطالعه قرار می دهد و قابلیت اجرا به دو صورت فردی و گروهی را دارد .این پرسشـنامه ابتدا در سال ۱۹۴۸ و با ۱۵ مقیاس توسط هاریس گاف تـدوین یافت . در سال ۱۹۵۷ مورد تجدید نظر قرار گرفت و به صورت مجموعه ای کامل و با ۱۸ مقیاس منتشر گردید . دستورالعمل CPI در دو مرحله و در سالهای ۱۹۶۹ و ۱۹۷۵ مورد تجدید نظر قرار گرفت . در سال ۱۹۸۷ گاف ضـمن تجدیـد نظر مجدد در آزمون , دو مقیاس دیگر را نیز به مجموعه قبل اضافه نموده و این پرسشـنامه را به آزمون ۲۰ مقیاسـی تبـدیل نمود . فرم تجدید نظر شده ۱۹۵۷ دارای ۴۸۰ عبـارت است که نیمی از پرسشـهای آن از آزمونMMPI اقتباس شده است .همانند MMPI نمرات این پرسشـنامه به صورت نمره استاندارد با میانگین (۵۰ =T) و انحراف معیـار برابر با ۱۰ ارائه می گردد .مبنای مقیاس بنـدی نمرات در این آزمون یک گروه نمونه هنجاریابی و شامل ۶۰۰۰ مرد و ۷۰۰۰ زن بوده است که گستره وسیعی را از نظر سن، سطح اجتمـاعی، وضـعیت اقتصادی و نواحی جغرافیایی شامل گردیـده است .سئوالات به صورت دو

گزینه ای صحیح و غلط است که آزمودنی با مطالعه هر عبارت ، پاسخ لازم را در پاسخنامه علامت گذاری می کند .زمان اجرای آزمون معمولاً بین ۴۵ دقیقه تا یک ساعت است . آزمونگر در هنگام اجرای آزمون باید زمان پاسخگویی به عبارات را یادداشت کند . اگرچه توانایی در خواندن و انگیزش به عنوان دو عامل حائز اهمیت در زمان پاسخ دهی تلقی می گردند ، لیکن پاسخ دهی در زمانی بالاتر از یک ساعت می تواند تفاسیر زیر را به دنبال داشته باشد : ۱- وجود اختلالی عمده در بعد روانی همانند افسردگی شدید و یا روان پریشی کارکردی ۲- هوشبهر پایین و همراه با ضعف در خواندن ۳-اختلالات مغزی همچنین پاسخ دهی سریع آزمودنی در ۲۰ دقیقه و یا کمتر از آن ، می تواند نشانگر عدم دقت و در نتیجه فقدان روایی ، شخصیت تکانشی و یا هر دو مورد ذکر شده باشد .برای نمره گذاری هر مقیاس در CPI و پس از تکمیل هر پرسشنامه ، توسط آزمودنی ، کلیدهای مربوط به هر مقیاس به صورت مجزا بر روی پاسخنامه تکمیل شده قرار گرفته و تعداد عبارات مشخص شده شمارش می گردد ، سپس موارد علامت گذاری شده مربوط به هر مقیاس در پایان برگه پاسخنامه ثبت گردیده و سپس این نمرات خام به نمرات معیار شده در نیمرخ بهنجار تبدیل می گردند . برای نمره گذاری می توان از دستگاه برگه خوان و رایانه استفاده کرد .پرسشنامه روانی کالیفرنیا به عنوان یکی از معتبرترین آزمونهای شخصیتی در جهت سنجش خصوصیات بین فردی مورد مطالعه قرار گرفته است . با عنایت به اعتبار به دست آمده و خصیصه های مورد مطالعه در ۱۸ ویژگی قابل سنجش در این آزمون ، پرسشنامه مربوطه می تواند جهت خدمات مشاوره ای از قبیل : هدایت شغلی ، هدایت تحصیلی ، مشاوره های روانی ، ازدواج و همچنین ارزیابی استخدامی مورد استفاده قرار گیرد .در میان انواع آزمونهای روانی و با هدف سنجش ویژگیهای شخصیتی ، بسیاری از ابزارها به سنجش ویژگیهای بالینی و مرضی می پردازند . لیکن در جهت سنجش خلق و سبکهای تعاملات اجتماعی و بین فردی ، پرسشنامه روانی کالیفرنیا را می توان از حیث تعداد مقیاس و ویژگیهای مورد مطالعه به عنوان مقیاسی جامع و در خور توجه دانست . در این خصوص براهنی (۷۱ مترجم) به نقل از مگارگی (۱۹۷۲) می نویسد " : پرسشنامه شخصیتی کالیفرنیا (CPI) یکی از بهترین پرسشنامه های موجود برای اندازه گیری شخصیت است که از دقت فنی قابل ملاحظه ای برخوردار است و بررسی های وسیعی به منظور بهبود آن صورت گرفته است " . اجرا و نمره گذاری پرسشنامه روانی کالیفرنیا را امری سریع و سهل قلمداد و روشهای اجرای فردی و گروهی پرسشنامه را مزیتی برای این پرسشنامه قلمداد می نماید .توصیف مقیاس های CPICPI ، دارای ۱۸ مقیاس استاندارد شده است. هر مقیاس برای شناخت یک خصیصه مهم از ابعاد روانشناسی بین فردی مناسب است و تمامی مجموعه CPI ، شناخت عمیق را از تعاملات اجتماعی و بین فردی مهیا می سازد . به صورت خاص ، هر مقیاس آنچه را که یک فرد در شرایطی خاص " خواهد گفت "و یا " انجام خواهد داد " پیش بینی می کند . این مقیاس ها که در ۴ طبقه کلی دسته بندی شده اند ، عبارتند از :الف - مقیاس های مربوط به تعادل ، سلطه گری ، اعتماد به نفس و خود بسندگی بین فردی .۱- سلطه گری - Do : حوزه توانایی رهبری را اندازه می گیرد . این مقیاس توانایی هایی مانند سیالی کلامی ، ترغیب و مجاب کردن دیگران و اینکه شخص تا چه اندازه می تواند در یک موقعیت تصدی کارها را بر عهده بگیرد شامل می شود .۲- استعداد کسب پایگاه - Cs : صفات خاص استعداد پایگاه نشانگر آن است که سرانجام شخص به پایگاه و منزلت می رسد . از جمله این صفات عبارتند از : پشتکار ، خود رهبری ، جاه طلبی و اعتماد به نفس .۳- مردم پذیری - Sy : سوالات مقیاس به لذت بردن از تعاملات اجتماعی ، احساس برازندگی ، اعتماد به نفس در ارتباط با دیگران و علاقه به فعالیتهای عقلی و فرهنگی مربوط هستند . ۴- حضور اجتماعی - Sp : به منظور اندازه گیری میزان برازندگی و ثبات ، اعتماد به نفس ، زنده دلی و خود انگیختگی در تعاملات اجتماعی . این مقیاس به ویژه میزان اعتماد به نفس و جرأت ابراز وجود شخص را اندازه می گیرد .۵- خود پذیری - Sa : به سنجش عواملی همچون احساس ارزش شخصی , پذیرش خود و استعداد برای اندیشیدن و عمل کردن مستقل طراحی شده است .۶- احساس خوب بودن - Wb : برای کمک به تشخیص نیمرخ هایی که در آنها " وانمود بد " صورت گرفته است تدوین شد .ب - مقیاسهای مربوط به اجتماعی شدن

, مسئولیت پذیری , ارزشهای بین فردی و منش .۷- مسئولیت پذیری - Re : به سنجش ویژگیهایی مانند " وظیفه شناسی , مسئولیت پذیری , قابلیت اعتماد , عمل کردن بر اساس نظم و مقررات و اعتقاد بر اینکه عقل و دلیل باید بر زندگی حاکم باشد ، می پردازد .۸- اجتماعی شدن - So : سنجش احتمال رفتار جامعه ستیزی را داشته بعدها به عنوان شاخصی از بلوغ اجتماعی و درستکاری اجتماعی درآمد . برای اندازه گیری میزان پذیرش و جانبداری از هنجارهای اجتماعی تدوین شد .۹- خویشتنداری - Sc : هدف اندازه گیری میزان کنترل و نظارتی است که شخص بر رفتار خود دارد .۱۰- تحمل - To : برای اندازه گیری میزان ناشکیبایی اجتماعی در برابر پذیرا بودن ، سهل گیری و عدم داوری اشخاص درباره عقاید و نگرشهای اجتماعی شان تدوین شد . ۱۱- برداشت خوب - Gi : این مقیاس عمدتاً برای کشف اشخاصی که " وانمود خوب " بودن می کنند ، طراحی شده است . در عین حال نشان می دهد که فرد تا چه اندازه در دیگران برداشت مطلوب ایجاد می کند .۱۲- اشتراک - Cm : این مقیاس حوزه های به خوبی اجتماعی شدن ، همرنگی با جماعت ، خوش بینی ، انکار خصایص روان رنجوری و سنتی بودن رفتارها و نگرشها را منعکس می کند .ج - مقیاس های مربوط به استعداد ، پیشرفت و کارآیی ذهنی .۱۳- پیشرفت از طریق همنوایی - Ac : این مقیاس نشانگر آن است که شخص تا چه اندازه ترجیح می دهد که ملاکهای عملکرد به گونه روشن توسط یک منبع خارجی مشخص شود .۱۴- پیشرفت به وسیله استقلال - Ai : کسانی که در مقیاس Ai نمره های بالا می گیرند ، در زمینه هایی که مستلزم خلاقیت ، خود شکوفایی و تفکر مستقل است موفقیت بدست می آورند . ۱۵- کارآیی ذهنی - Ie : دارندگان نمره های بالا در این مقیاس معمولاً افرادی با کفایت و دارای تفکر روشن بوده و از قابلیتهای خود حداکثر استفاده را به عمل می آورند .د - مقیاس های مربوط به جنبه های هوشی و رغبت .۱۶- استعداد روانشناختی - Py : هدف اصلی از تدوین این مقیاس ، شناسایی اشخاصی است که نسبت به رفتار دیگران بینش دارند و نیازها و انگیزشهای درونی دیگران را بدقت درک می کنند. ۱۷- انعطاف پذیری - Fx : این مقیاس برای سنجش میزان انعطاف پذیری ، انطباق پذیری و تغییر پذیری فرد از نظر تفکر ، رفتار و خلق طراحی شد . سایر حوزه های محتوایی مقیاس به توانایی مدارا با ابهام ، نامطمئن بودن و تکانشگری و نگرشهای بدون داوری و مدارا کننده نسبت به قوانین اخلاقی درست و نادرست مربوط است .۱۸- جنبه زنانگی داشتن - Fe : برای سنجش میزان گرایش آزمودنی به صفات زنانه یا مردانه از نظر روانی صرف نظر از جنس واقعی او تدوین شد . هدف اصلی کشف تعارضهای عمده در مورد هویت جنسی بود . فعلاً برای سنجش میزان موافقت افراد با اعتقادها ، ارزشها و مشاغلی که به طور سنتی زنانه یا مردانه تلقی می شوند به کار می رود .روایی مقیاس ها :مقیاس ها ۴ گروه یا طبقه را تشکیل می دهند . (توسط گاف)طبقه اول : شامل مقیاس های (Sa – Sp – Sy – Cs – Do) می باشد که به ثبات ، سلطه گری اجتماعی و اتکای به نفس متمرکز است . طبقه دوم : شامل مقیاس های (Wb – Cm – Gi – Sc – To – So – Re) می باشد که بیشتر به تصویر ذهنی-اجتماعی شخص مربوط است مانند اجتماعی شدن ، رشد یافتگی و مسئولیت پذیری.طبقه سوم : شامل سه مقیاس (Ie – Ai – Ac) می باشد و متغیرهای وضعیت ذهنی شخص را می سنجد . طبقه چهارم : شامل سه مقیاس (Fe – Fx – Py) می باشد و توانایی های مفهومی مانند حالتهای ذهنی و علاقه مندی را ارزیابی می کند . روایی پرسشنامه جهت تشخیص روایی در کل نگری CPI ، از سه مقیاس اشتراک Cm ، احساس خوب بودن Wb ، و برداشت خوب Gi استفاده می گردد . بر این اساس ، یک شاخص مناسب را برای تشخیص پاسخهای تصادفی می توان کسب نمره پایین در مقیاس اشتراک Cm دانست .وانمود بد را می توان از روی نمرات خیلی پایین در مقیاس احساس خوب بودن Wb و همچنین اشتراک Cm کشف نمود . نمره پایین در مقیاس برداشت خوب Gi و به ویژه در مردان اغلب با وانمود بد رابطه دارد .برای تفسیر نمرات حاصل از اجرای پرسشنامه روانی کالیفرنیا ، می توان روشهای متفاوت را مورد استفاده قرار داد . همچنین تفسیر بالینی به کمک مجموعه این روشها و همچنین استفاده از نیمرخ ، قابلیت دریافت هر چه بیشتر از الگوی رفتاری و شخصیتی افراد را نمودار می سازد . از جمله روشهای تعبیر و تفسیر نتایج حاصل (پس از تبدیل به نمرات معیله) می توان به موارد زیر اشاره

نمود : ۱- الگوهـای برافراشـتگی و فرو رفتگی ، به صورت مجموعه ای مورد توجه قرار گیرنـد . (نمرات بالاـتر از میـانگین معمولاً نشـان دهنـده حوزه مثبت سازگـاری و نمرات پـایین تر از میـانگین نشـان دهنـده احتمـال بروز مشـکلاتی خـاص در سازگاری های اجتماعی است .)۲- الگوهای برافراشـتگی ها و پستی ها ، در دسته ها و طبقات مختلف ملاحظه شونـد . (اگر بیشتر مقیاس ها و یا همه آنها در یک دسـته خاص آشکارا بالاتر از (۵۰ = T) باشـند در این صورت صفاتی که به وسیله آن دسته نشان داده می شوند حوزه های قوت به شـمار می روند . نمره های کمتر از ۵۰ = T حوزه های مشـکل را نشان می دهند .۳- توجه نمودن به بردار ها و تعامل دو مقیاس . (الگوهای تعامل بین دو مقیاس می توانند کمک های شایانی را جهت تشخیص و تفسیر های روانی فراهم آورند .۴- هر یک از مقیاس ها به صورت منفرد مطالعه شوند .منابع تفسیر نتایج حاصل از پرسشـنامه کالیفرنیا :۱- کتاب راهنمای سنجش روانی - تـألیف مارنـات و ترجمه حسن پاشا شـریفی - انتشارات رشـد ۱۳۷۴۲- دسـتورالعمل پرسشـنامه روانی کالیفرنیا - انتشارات روانشناسان مشاور - کالیفرنیا - ۱۹۷۵((هنجاریابی پرسشـنامه روانی کالیفرنیا برای شهر مشهد در سال ۱۳۷۵))مجری طرح : بهروز مهرام . همکاران : جعفر طالبیان شـریف ، مجید سـرمد دانشـکده علوم تربیتی - گروه آموزشـی روانشناسی .کتابخانه دانشکده علوم تربیتی - گزارش نهایی طرح پژوهشـی شـماره ۱۹۶ - پ / ۱۰۶خلاصه پژوهش :این پژوهش با هـدف هنجاریابی پرسشـنامه روانی کالیفرنیـا برای شـهر مشـهد انجام یافته است . در این تحقیق فرم ۴۸۰ عبـارتی پرسشـنامه روانی کالیفرنیا پس از ترجمه و معادل ساز منـاسب برای واژگان به صورت مقـدماتی بر روی نمونه ای شامل ۳۰۰ نفر اجرا و فرم ثانویه آزمون تـدوین یافت .پس از اخـذ آمار جمعیتی افراد سـاکن در جـامعه مورد پژوهش و بر حسب توزیع جنسـیتی و سن ، فرم مـدون ثـانویه بر روی ۲۷۰۰ نفر و به صـورت انفرادی اجرا گردید . پس از اخذ پاسـخنامه های تکمیل شده ، داده ها به کمک دستگاه برگه خوان کامپیوتری وارد شد و سپس به کمـک برنـامه های آماری PAS و SPSSتجزیه و تحلیـل نهـایی انجـام گرفت و بر اسـاس دو عامـل همبسـتگی هر سوال با نمره مقیـاس و همچنین تأثیر حـذف هر سوال بر میزان پایایی آزمون ، فرم نهایی آزمون و شامل ۲۳۴ عبارت تدوین یافت .پایایی مقیاس ها از طریق همسانی درونی و به روش کودر- ریچاردسون مورد مطالعه قرار گرفت که پایایی مقیاس های هجده گانه مورد پژوهش ، همخوانی بالایی را با نتایـج مطالعات گاف بر فرم اصـلی آزمون نمایان ساخت .روایی مقیاس ها نیز از طریق انواع روایی سازه و به صور همسـانی درونی - تحلیـل عوامل و بررسـی محتوایی عبارات مورد مطالعه قرار گرفت .از نتایـج این پژوهش می توان در جهت گزینش هـای شخصـیتی برای نهادهـا و سازمان های مختلف ، هـدایتهای شـغلی و تحصـیلی توسط مراکز مشاوره و همچنین مشاوره ازدواج بهره گرفت . تست شخصـیتی کالیفرنیاروی این دفترچه چیزی ننویسید و تا زمانی که از طرف آزماینـده دسـتور داده نشـده است ، عملی انجام ندهیـد .راهنمایی :این دفترچه شامل ۱۸۰ سوال با گزینه های آری یا نه است. جواب شـما نشان دهنده چگونگی تفکر احساس یا عمل شـما در مقابل عوامل خارجی است . به هر سؤال باید با دقت و سـرعت هر چه تمام تر جواب دهید . اینک به سؤال نمونه زیر توجه کنید :۱- آیا در خانه گربه دارید ؟ آری نه ۲- آیا فوتبال بازی می کنید ؟ آری نهجواب مورد نظر خود را بـا گـذاردن علامت ضـربدر (*) در داخل مربع های مربوط به آری یـا نه مشـخص کنیـد . مثلاًـ اگر در خـانه گربه داریـد ، در مربع سـمت راست " آری " و اگر فوتبال بازی نمی کنیـد در مربع سمت چپ " نه " علامت ضربدر بگذارید به صورت زیر : ۱- آری نه ۲- آری نهتوجه :۱- جـواب هر سؤال را در پاسـخنامه بـا تـوجه به شـماره آن سؤال مشـخص کنیـد به گونه ای که شـماره سؤال در کتـابچه تست و پاسـخنامه یکی باشد .۲- به همه سؤال ها جواب دهیـد و هیـچ سؤالی را سـفید نگذارید (زیرا این شخصـیت سـنج ، یک پرسشـنامه است ، نه تست و بنابراین نمره منفی ندارد .) زمان لازم :برای سنین ۱۳ - ۱۲ ۴۰ دقیقهبرای سنین ۱۵ - ۱۴ ۳۵ دقیقه تا دستور داده نشده است ، شروع نکنید .بخش اول A۱- اگر کاری مشکل باشد ، آیا آن را ادامه می دهید ؟۲- آیا کاری را که شـروع کرده اید ، حتماً به اتمام می رسانید ؟۳- آیا از مخالفت افراد معمولاً رنـج می برید ؟۴- آیا اغلب دوستان در بازی های

دوستانه شما را فریب می دهند ؟۵- آیا برای شما مشکل است که اشتباه خودتان را بپذیرید ؟۶- آیا چیزهایی را که قرض گرفته اید غالباً پس می دهید ؟۷- آیا برای تمام کردن کار خود تا دیر وقت می مانید ؟۸- آیا احساس می کنید اغلب مردم سعی دارند به شما دستور بدهند ؟۹- آیا ملاقات و معرفی اشخاص برای شما آسان است ؟۱۰- آیا در طرح نقشه های اجتماعی احتیاج به کمک دارید ؟۱۱- آیا صحبت کردن با جنس مخالف برای شما آسان است ؟۱۲- آیا وقتی از کسی می رنجید متأسف می شوید ؟۱۳- آیا صحبت کردن با افراد مهم برای شما آسان است ؟۱۴- آیا به سادگی می توانید در دیگران نفوذ کنید ؟۱۵- آیا وقتی در کنار افراد بیگانه هستید احساس ناراحتی می کنید ؟بخش اول B ۱۶- آیا وقتی کاری را به خوبی انجام دهید دیگران فکر می کنند بزرگ شده اید ؟۱۷- آیا فکر می کنید عده بسیاری از مردم پست و خسیس هستند ؟۱۸- وقتی در کلاس هستید فکر می کنید سایر شاگردان خوشحال هستند ؟۱۹- آیا همکلاسان به شما علاقه مند هستند ؟۲۰- آیا مردم خیال می کنند شما دارای عقاید عالی هستید ؟۲۱- آیا دوستان شما به آنچه انجام می دهید علاقه مند هستند ؟۲۲- آیا مردم اغلب نسبت به شما عقاید خوبی ندارند ؟۲۳- آیا برای شما مشکل است مردم را به مسائل خودتان علاقه مند کنید ؟۲۴- آیا از انجام کارهایی که احتیاج به تلاش زیاد دارد ناراحت هستید ؟۲۵- آیا احساس می کنید رفتار مردم نسبت به شما آن گونه نیست که باید باشد ؟۲۶- آیا اکثر دوستانتان شما را شجاع می دانند ؟۲۷- آیا اغلب از شما خواسته می شود که مهمانی ترتیب بدهید ؟۲۸- آیا به نظر می رسد که اغلب آشنایان شما را دوست دارند ؟۲۹- آیا به مهمانی هایی که در آن گروه جوانان شرکت دارند دعوت می شوید ؟۳۰- آیا اغلب احساس می کنید که بین دوستان محبوبیتی ندارید ؟بخش اول C ۳۱- آیا می توانید دوستانتان را خودتان انتخاب کنید ؟۳۲- آیا اغلب به خاطر دیگران از خواسته های خود صرف نظر می کنید ؟۳۳- آیا می توانید کارهایی را که دوست دارید انجام دهید ؟۳۴- آیا پول توجیبی به اندازه کافی می گیرید ؟۳۵- آیا فکر می کنید برای خطای جزئی زیاد تنبیه می شوید ؟۳۶- آیا معمولاً اجازه دارید به اجتماعی که گروه جوانان در آن شرکت دارند بروید ؟۳۷- آیا معمولاً اجازه دارید در تصمیم گرفتن به خانواده خود کمک کنید ؟۳۸- آیا برای کارهای جزئی ، بیش از اندازه سرزنش می شوید ؟۳۹- آیا افراد زیادی سعی می کنند به شما دستور دهند ؟۴۰- آیا خانواده شما اجازه گردش با دوستان را به شما می دهند ؟۴۱- آیا در بیشتر مواقع دیگران به جای شما تصمیم می گیرند ؟۴۲- آیا لباسهایتان را خودتان انتخاب می کنید ؟۴۳- آیا احساس می کنید دوستان شما بهتر از شما کارها را انجام می دهند ؟۴۴- آیا احساس می کنید به اندازه کافی آزادی ندارید ؟۴۵- آیا دوست دارید کاری را که بزرگترها نمی پسندند انجام دهید ؟ بخش اول D ۴۶- آیا سازش با دانش آموزان جدید برای شما سخت است ؟۴۷- آیا احساس می کنید مثل دوستان خود سالم و قوی هستید ؟ ۴۸- آیا احساس می کنید هم دختران و هم پسران به شما توجه می کنند ؟۴۹- آیا اغلب احساس می کنید که دیگران به شما بی اعتنا هستند ؟۵۰- آیا مدرسه خود را مدرسه دلخواه خودتان می دانید ؟۵۱- آیا به اندازه کافی دوست خوب دارید ؟۵۲- آیا دوستان شما احساس می کنند که خانواده شما موفق تر از خانواده آنهاست ؟۵۳- آیا اغلب احساس می کنید که معلمان ترجیح می دهند شما در کلاس نباشید ؟۵۴- آیا معمولاً به جشن های مدرسه یا مهمانی های همسایه ها دعوت می شوید ؟۵۵- آیا دوست گرفتن برای شما مشکل است ؟۵۶- آیا همکلاسان شما از بودن شما در کلاس خوشحال هستند ؟۵۷- آیا فکر می کنید راجع به جنس مخالف اطلاعات لازم را ندارید ؟۵۸- آیا فکر می کنید همکلاسان دیگر در خانه وضعی بهتر از شما دارند ؟۵۹- آیا در مدرسه به عقاید شما اهمیت داده می شود ؟۶۰- آیا دوستان شما مایل هستند با آنها باشید ؟بخش اول E ۶۱- آیا برای شما صحبت کردن با همکلاسان سخت است ؟۶۲- آیا گاهی به علت ناتوانی از انجام کارها ناراحت می شوید ؟۶۳- آیا بیشتر افراد سعی دارند از اعمال شما به نفع خودشان استفاده کنند ؟۶۴- آیا احساس می کنید بیشتر افراد کارها را بهتر از شما انجام می دهند ؟ ۶۵- آیا اغلب مردم به احساسات شما اهمیتی نمی دهند ؟۶۶- آیا اغلب از شرکت در مهمانی ها و فعالیت های اجتماعی خودداری می کنید ؟۶۷- آیا غالباً فکر می کنید که بزرگترها شما را از شرکت در مهمانی ها و فعالیت های اجتماعی ، منع می کنند ؟۶۸- آیا

فکر می کنید مشکلات شما از پسران و دختران دیگر بیشتر است ؟۶۹- آیا گاهی در بین جمع احساس تنهایی می کنید ؟۷۰- آیا احساس می کنید رفتار دیگران با شما آن گونه نیست که باید باشد ؟۷۱- آیا مشکلات شما را ناراحت و نگران می کند ؟۷۲- آیا گاه احساس می کنید که گفته ها و اعمال دیگران بی معناست ؟۷۳- آیا اغلب فکر می کنید پسران و دختران جوان از شما بهتر زندگی می کنند ؟۷۴- آیا مردم با حرف هایشان گاهی شما را ناراحت می کنند ؟۷۵- آیا اشتباهاتی کرده اید که نمی توانید آن ها را فراموش کنید ؟بخش اول F۷۶- آیا گاهی دچار عطسه های شدید می شوید ؟۷۷- آیا از سرماخوردگی پی در پی رنج می برید ؟۷۸- آیا از سردرد شکایت دارید ؟۷۹- آیا قبل از موقع غذا خوردن گرسنه می شوید ؟۸۰- آیا گاهی بدون علت ناراحتی معده پیدا می کنید ؟۸۱- آیا چشم هایتان اغلب درد می کند ؟۸۲- آیا بیشتر اوقات از مردم می خواهید حرفشان را تکرار کنند ؟ ۸۳- آیا اغلب از خواب های ترسناک ناراحت می شوید ؟۸۴- آیا گاهی به علت گرفتگی ناگهانی ماهیچه ها ناراحت می شوید ؟ ۸۵- آیا گاهی حرف دیگران را به علت روشن نبودن نمی فهمید ؟۸۶- آیا در موقع عصبانیت لکنت زبان پیدا می کنید ؟۸۷- آیا دیگران شما را شیطان و ناراحت می دانند ؟۸۸- آیا معمولاً دیر به خواب می روید ؟۸۹- آیا اکثراً خسته هستید ؟۹۰- آیا آنچه را که خوانده اید اغلب فراموش می کنید ؟بخش دوم A ۹۱- آیا انجام دادن کار ممنوع درست است ؟۹۲- آیا لازم است همیشه به عهد و پیمان خود وفادار باشیم ؟۹۳- آیا کسانی را که عقیده مخالف شما دارند مسخره می کنید ؟۹۴- آیا لازم است نسبت به افرادی که دوست نداریم مهربان باشیم ؟۹۵- آیا نسبت به افراد غیرقابل تحمل باید مؤدب باشیم ؟۹۶- آیا مردم باید به اخطار ((از وسط خیابان نروید)) عمل کنند ؟۹۷- آیا صحیح است محصلی چیزی را که پیدا می کند برای خود بردارد ؟۹۸- آیا درست است از دیگران به علت کمک های خیلی کم تشکر کنیم ؟۹۹- آیا در موقع بی پولی درست است اشیایی که واقعاً به آنها احتیاج است دزدیده شود ؟۱۰۰- آیا رفتار دانش آموزان ثروتمند از رفتار دانش آموزان فقیر بهتر است ؟۱۰۱- آیا درست است به افرادی که به شکل مسخره در مشکلات وامانده اند بخندیم ؟۱۰۲- آیا برای به دست آوردن چیزی که آسان به دست نمی آید حقه زدن درست است ؟۱۰۳- آیا درست است به افرادی که عقاید احمقانه دارند بخندیم ؟۱۰۴- آیا باید نسبت به دانش آموزان تازه وارد رفتار دوستانه داشته باشیم ؟۱۰۵- اگر خانواده اجازه رفتن به سینما و مهمانی را ندهد درست است که داد و بیداد کنیم ؟بخش دوم B ۱۰۶- آیا موقع عصبانیت می توانید خود را کنترل کنید ؟۱۰۷- آیا تحسین افرادی که کارهای خوب انجام می دهند برای شما مشکل است ؟۱۰۸- آیا به خاطر آوردن نام اشخاصی که ملاقات می کنید برای شما آسان است ؟۱۰۹- آیا دوست دارید در برابر جمع به نوعی بازی که بلد نیستید بپردازید ؟۱۱۰- آیا از صحبت با افراد تازه آشنا لذت می برید ؟۱۱۱- آیا به خاطر پاداش به دیگران کمک می کنید ؟۱۱۲- آیا می توانید یک مهمانی سرد را رونق دهید و گرم کنید ؟۱۱۳- آیا وقتی بازی را می بازید خودتان را در مقابل دیگران کنترل می کنید ؟۱۱۴- آیا ناراحتی دیگران غالباً شما را رنج می دهد ؟۱۱۵- آیا ترتیب دادن مهمانی و فعالیت های اجتماعی برای شما سخت است ؟ ۱۱۶- آیا گرفتن دوست های تازه برای شما آسان است ؟۱۱۷- آیا دوست دارید در خانه خود مهمانی داشته باشید ؟۱۱۸- آیا احساس می کنید که می خواهید صحبت افراد پرچانه را قطع کنید ؟۱۱۹- آیا می توانید کاری کنید که به همکلاس های شما در مهمانی خوش بگذرد ؟۱۲۰- آیا با دختران و پسرانی که تازه آشنا می شوید معمولاً به آسانی صحبت می کنید ؟بخش دوم C۱۲۱- آیا اشیایی را که مردم بدون دلیل منطقی نمی پذیرند برای خود برمی دارید ؟ ۱۲۲- آیا اغلب کودکان کوچکتر را برای استفاده خود به کار می گیرید ؟۱۲۳- آیا از والدین و معلمان خود وقتی با شما مهربان نباشند اطاعت می کنید ؟۱۲۴- آیا برای به دست آوردن چیزی که حق دارید گاهی به تشویق دوستان ، با همکلاسان خود نزاع می کنید ؟ ۱۲۵- آیا فکر می کنید دروغ گفتن بهترین راه فرار از مشکلات است ؟۱۲۶- آیا برای ثابت کردن نظرات خود اغلب نزاع می کنید ؟۱۲۷- آیا به خاطر نزاع با همکلاس های خود گاهی سرزنش می شوید ؟۱۲۸- آیا وقتی با بچه ها بازی می کنید احساس می کنید آنها خوشحال می شوند ؟۱۲۹- آیا رفتار برخی افراد چنان ظالمانه است که آزردن آنها را درست بدانید ؟۱۳۰- آیا رفتار

برخی افراد بـا شـما گاه چنان بـد است که می خواهیـد ، هر چیزی را که جلوی دست شـماست ، بشـکنید ؟۱۳۱- آیا گاهی درست است کارها را به دست افراد بد بسپاریم ؟۱۳۲- آیا برخی افراد چنان بد هستند که دشنام دادن به آنها شایسته باشد ؟۱۳۳- آیا لازم است گاهی برای گرفتن حق خود عصبانی شوید ؟۱۳۴- آیا فکر می کنید برخی افراد شایسته تنبیه هستند ؟۱۳۵- آیا وقتی بتوانید با افراد بد آن گونه که شایسته آنهاست رفتار کنید خوشحال می شوید ؟بخش دوم D۱۳۶- آیا افراد خانواده به سبب کاری که برای آنها انجام می دهید با شـما مهربان هستند ؟۱۳۷- آیـا گاهی افراد خانواده را اذیت می کنیـد ؟۱۳۸- آیا برای ترجیـح یکی از افراد خانواده به دیگران دلیل قانع کننده ای دارید ؟۱۳۹- آیا افراد خانواده شما را فردی موفق می دانند ؟۱۴۰- آیا افراد خانواده فکر می کنند شـما از آنها کناره گیری می کنید ؟۱۴۱- آیا افراد خانواده فکر می کننـد شـما به چیزهایی بی ارزش علاقه مند هستید ؟۱۴۲- آیا گاهی احساس می کنیـد نبایـد در خانه زندگی کنید ؟۱۴۳- آیا از همنشـینی با افراد خانواده در خانه لـذت می برید ؟۱۴۴- آیا ترجیح می دهید دوستان خود را به سبب نامناسب بودن خانه در خارج ببینید ؟۱۴۵- آیا گاه خود را بدین سبب که رفتارتان مناسب با خانواده نیست محکوم می کنیـد ؟۱۴۶- آیا در خانه خوش اخلاق و بـذله گو هستیـد ؟۱۴۷- آیا تشـکر از افراد خانواده برای شما سخت است ؟۱۴۸- آیا بیشتر افراد خانواده با خواسته های شما موافقند ؟۱۴۹- آیا گاهی احساس می کنید که هیچ کس در خانه به فکر شـما نیست ؟۱۵۰- آیـا رفتـار افراد در خانه برای شـما آزار دهنـده است ؟بخش دوم E۱۵۱- آیا فکر می کنیـد معلمان شـما را درک می کننـد ؟۱۵۲- آیـا فکر می کنیـد مردودی شـما به خـاطر دشوار بودن بعضـی از دروس است ؟۱۵۳- آیا دوست داریـد در مدرسه با همکلاسان خود همکاری کنید ؟۱۵۴- اگر بتوانید از مدرسه فرار می کنید ؟۱۵۵- آیا فکر می کنید برخی از همکلاس ها ، شـما را در ورزش ضعیف می دانند ؟۱۵۶- آیا برخی از معلمان با سـخت گیری های خود تکالیف مدرسه را سخت تر می کنند ؟ ۱۵۷- آیا از صحبت کردن با دانش آموزان تازه وارد لذت می برید ؟۱۵۸- آیا غالباً فکر می کنید که برخی از معلملن خوب نیستند ؟۱۵۹- آیا دوسـتان از شـما می خواهند که در بازی های مدرسه شرکت کنید ؟۱۶۰- اگر معلمان مهربان تر بودند خوشـحال تر می شدید ؟۱۶۱- آیا همکلاسان شـما رفتار شـما را نسبت به خود می پسندند ؟۱۶۲- آیا تنها و بـدون حضور همکلاسان خود احساس راحتی می کنید ؟۱۶۳- آیـا معلمان دانش آموزان را تشویق به همکاری می کننـد ؟۱۶۴- آیـا گاهی به دلایلی از همکلاسان خود دوری می کنیـد ؟۱۶۵- آیـا اغلب فکر می کنیـد برخی از معلمـان نسبت به شاگردان توجه کمتری دارنـد ؟بخش دوم F۱۶۶- آیا برای دیـدن دوسـتانی که در همسایگی شـما قرار دارند به خانه آنها می روید ؟۱۶۷- آیا عادت دارید با همسایگان صـحبت کنید ؟ ۱۶۸- آیـا بیشتر همسایگـان شـما از قانون اطاعت نمی کننـد ؟۱۶۹- آیـا بـا دوسـتان همسایه خود بازی می کنیـد ؟۱۷۰- آیا دانش آموزان زیبای جنس مخالف در همسایگی شـما زنـدگی می کننـد ؟۱۷۱- آیـا برخی همسایگان تا آن حـد مهربان هسـتند که بتوان آنهـا را دوست داشت ؟۱۷۲- آیا سـعی می کنید از پسـران و دختران ملیت ها و نژادهای دیگر که در همسایگی شـما هسـتند دوری کنید ؟۱۷۳- آیا اغلب به میهمانی همسایگان می رویـد ؟۱۷۴- آیـا لازم است با افراد همه طبقات اجتماعی مهربان و خوب باشـیم ؟ ۱۷۵- آیا از این که در گروه دختران و پسـران باشید خوشحال می شوید ؟۱۷۶- آیا در همسایگی شما افرادی زندگی می کنند که دوست داشتن آنها مشکل باشد ؟۱۷۷- آیا در همسایگی شما افراد نامناسبی وجود دارند که بخواهید از آنها دوری کنید ؟۱۷۸- آیا در همسایگی شـما افرادی زندگی می کنند که از برخورد با آنها خوشـنود نباشید ؟۱۷۹- آیا بیشتر دختران و پسـران همسایه خود را دوست دارید ؟۱۸۰- آیا برخی از همسایگان ، شما را به سبب آن که مذهبی هستید فردی عجیب می دانند ؟

تحلیل رفتار متقابل

مهدی یاراحمدی خراسانی

از نگـاه دانش روان شناسـی " رفتار، احساس و ذهن " سه جنبه ی مهم شخصـیت انسان را تشـکیل می دهـد. بی شک مـدیریت در

صورتی می تواند از تصمیمات خود در قبال نیروی انسانی اطمینان حاصل نماید که از جنبه های مختلف شخصیت آن ها اطلاعات لازم و کافی را کسب نماید. تحلیل رفتار متقابل یا ((Transactional Analysis راهی است برای آنکه بدانیم بین مردم و درون مردم چه می گذرد. بدین وسیله می توان روشن کرد که در لایه های زیرین ارتباطات جاری بین انسان ها به واقع چه چیزی در حال رخ دادن است. تحلیل رفتار متقابل یک تئوری روان‌شناسی است که توسط پروفسور اریک برن در سال ۱۹۵۰ میلادی ارایه گردید و به لحاظ کاربرد آن در حل مشکلات احساسی و رفتاری، مورد قبول روان‌شناسان قرار گرفته و به تدریج در زمینه‌های مشاوره، روان‌کاوی، مدیریت، جامعه‌شناسی، توسعه سازمانی و آموزش، نظریه‌های جدیدی ارایه نموده و گسترش پیدا کرده است. اساسی ترین کارکرد تحلیل رفتار متقابل در انسان‌ها، ایجاد شناخت رفتاری، احساسی و ذهنی است که سه جنبه مهم شخصیت آدمی را تشکیل می دهد. تحلیل رفتار متقابل به روابط و مشکلات درونی شخص و رابطه انسان‌ها با یکدیگر توجه خاصی دارد و اعتقاد بر این است که اگر افراد با یکدیگر روابط سالم، صمیمانه و صادقانه داشته باشند و آن را جایگزین روابط مخرب، منفی و تحقیرآمیز نمایند قادر خواهند بود که از فشارهای روحی- روانی خود و دیگران بکاهند و از زندگی لذت بیشتری ببرند. پیچیدگی در مفاهیم، وجود ابهامات اساسی، تخصصی بودن و زمان طولانی درمان در دیگر روش‌های روان درمانی باعث شد تا تحلیل رفتار متقابل با واژه‌های ساده سریعاً جایگزین روش‌های روان درمانی قدیمی گردید. به همین جهت تحلیل رفتار متقابل عمومیت یافته و هر جا که انسان‌ها و ارتباطات بین آن ها حضور داشت کاربرد عملی پیدا کرده و بعنوان ابزاری برای تغییر و حل مشکلات مورد استفاده قرارگرفت. تحلیل رفتار یک مکتب علمی - کاربردی می‌باشد که در آن نقش محیط و ارتباطات و مراودات اجتماعی از اهمیت فراوانی برخوردار است. مفهوم دیگری که در T.A. مطرح است آن است که مردم نگرش های اساسی خاصی را نسبت به خود و دیگران انتخاب می کنند که می تواند مثبت یامنفی باشد . T.A. همچنین به شش روش گذراندن وقت وزمان اشاره می کند: کناره گیری، تشریفات، وقت گذرانی، فعالیت، بازیها و صمیمیت.اریک برن در معروفترین کتاب خود «بازیها» به تشریح و آشکار کردن اینکه مردم چطور با انجام عادات وکارهای روانی ناسالم باعث رنجش و ناراحتی خود و دیگران می شوند پرداخته است. وی در ادامه بدین نکته اشاره می کند که با آموزش و تمرین می توان این امور را تغییر داد . اساس نظریه اولیه تحلیل رفتار متقابل، بر پایه حالت‌های شخصیتی ارایه گردیده، اریک برن این حالت‌های شخصیتی را در سه بخش" والد، بالغ و کودک" معرفی نمود که شامل نوعی نظام به هم پیوسته فکر کردن، احساس کردن و رفتار کردن است. تحلیل رفتار متقابل در عین سادگی این توانایی را دارد تا افکار و احساسات پیچیده، سردرگم و پریشان شخص را سامان بخشد تا فرد با تفکیک و سازماندهی افکار و احساسات، شناخت بهتری از خود به دست آورد و در نتیجه با آگاهی بیشتر از نقاط ضعف و قدرت خود، رفتارهای سالم و سازنده‌ای را انجام دهد. این روش انسان را توانمند می‌سازد تا در بحران های مختلف نسبت به رفتار خود و دیگران قضاوت بهتری انجام داده و قادر به تجزیه و تحلیل مشکل و حل آن باشد.

روش بارش یا طوفان فکری

نظام آموزشی در جهت تقویت زمینه‌های بالقوهٔ خلاقیت نقش مهمی ایفا می‌کند و یکی از مسیرهای ساخت این فضا به کارگیری روش‌های تدریس خلاق و خلاقیت زاست. در فرایند خلاقیت سه محور اصلی وجود دارد: ۱ ـ دانش و مهارت‌ها :بدیهی است که برای بروز خلاقیت و نوآوری، فراگیرندگان باید اطلاعات زمینه‌ای مناسبی در مورد موضوع داشته باشند. برای مثال،افراد در حوزهٔ تخصصی علم خود، به نوآوری دست می‌زنند؛ مانند: پزشکان در حوزهٔ پزشکی، صنعت‌گران در حوزهٔ فن‌آوری و صنعت و ... بنابراین یکی از شرایط ایجاد خلاقیت و نوآوری، کسب اطلاعات و مهارت‌های تخصصی است.۲ ـ انگیزهٔ درونی: یکی دیگر از شرایط به وجود آمدن تفکر خلاق، وجود انگیزه‌های قوی در افراد است تحقیقات متعدد ارتباط مستقیم ومؤثر انگیزهٔ درونی

وفعالیتهای خلاقانه را تأیید کرده است. بنابراین فراگیرنده‌ای که براساس میل خودموضوعی انتخاب کند و به تکمیل آن بپردازد در مسیر خلاقیت، موفق‌تر از دیگران خواهد بود.۳ ـ دارا بودن تفکر خلاق:بدونش ک افراید که از توانایی تفکر خلاق برخودارند نسبت به دیگران در رفتارهایشان خلاقیت بیشتری ملاحظه میشود یکی از روش‌های تقویت روحیهٔ خلاق در فراگیرندگان بارش فکری یا مغزی است. این روش فعال و خلاق را می‌توان به صورت راهبردی برای تدریس ارائه داد ومراحل منظم اجرایی بعضی موضوعات درسی را از طریق آن تدریس کرد.تعریف بارش مغزی:«اجرای فن و گردهمایی که از طریق آن عده‌ای می‌کوشند برای یک مسئله بخصوص با انباشتن تمام افکارو اندیشه‌هایی که همان‌جا به وسیلهٔ اعضا ارائه می‌گردد، راه حلی بیابند».در این تعریف چند نکتهٔ اساسی وجود دارد:۱ ـ بارش فکری روش و فنی گروهی است.۲ ـ تلاش فکری و ذهنی به طور گروهی صورت می‌گیرد تا راه حلی به دست آید.۳ ـ راه‌هایی برای حل یک مسئله یاموضوع پیشنهاد می‌شود.۴ ـ بارش فکری، نوعی حملهٔذهنی به موضوع است که طی آن، شرایطی ایجاد می‌شود تا شرکت کنندگان، فی البداهه نظر خود را ابراز دارند.قوانین روش بارش فکری:رعایت قوانین زیر برای اجرای روش الزامی است:۱ ـ انتقاد ممنوع است:با توجه به این که در جریان بارش فکری، افراد اندیشه‌های غلط یا صحیح خود را ارائه می‌دهند، هر گونه انتقاد یا اعتراض روند فعالیت راکند می‌کند و فکر افراد را به جای تفکر در مورد موضوع، به سوی انتقاد سوق می‌دهد. بنابراین، انتقاد مغایر با اصل بارش فکری است.۲ ـ قضاوت وارزش‌یابی در مورد اندیشه وفکر اعضا ممنوع است:در مراحل بارش فکری، هر گونه ارزشیابی و قضاوت درمورد اندیشه و نظر دیگر اعضا وقت جلسه را تلف و فکر شخص را منحرف میکند و بخش مهمی از ذهن فرد متوجه عملکرد می‌شود در نتیجه فرصت تفکر خلاق و بارش فکری کاهش می‌یابد.۳ ـ کمیت اندیشه‌ها و نظریات مطلوب است:هر چه نظریات و اندیشه‌های تولید شده بیشتر باشد، احتمال وجود اندیشه‌های خلاق افزایش می‌یابد. بنابراین، تعداد طرح‌ها نباید کم باشد زیرا این حالت نوعی ایست فکری به وجود می‌آورد.۴ ـ ترکیب، تلقین و تغییر دادن اندیشه دیگران آزاد است:افراد عضو در اجرای روش بارش فکری، می‌توانند اندیشه‌ها ونظریات دیگر اعضا را تغییر دهند، مشابه‌سازی کنند و با ادغام آن‌ها نظریات جدیدی به وجود آورند. این اقدام زمینه را برای بازنگری و دگر بینی نظریات فراهم می‌آورد.۵ ـ به نظریات غیر معقول و غیر منطقی و دور از ذهن باید توجه شود:اصولاًـ فکرهای جدید و تازه تا زمانی که ایجاد و تولید نشدهاند، وجود ندارند. پس هر موضوع جدید و بدیع، در اولین نگاه غیرعادی و متعارف نیست و مجموعهای از نظریات و طرحهایی که دور از ذهن و نامناسباند، به احتمال قوی بدیع و تازه هستند.۶ ـ حضور افراد داوطلبانه و اختیاری است:با توجه به این که انگیزهٔ درونی در خلاقیت شخصی وآزاد اندیشی اهمیت بسیار دارد، حضور کمی و کیفی افراد تحت هیچ فشاری نیست و کاملاً از روی میل و علاقه صورت میگیرد. حتی در جریان جلسه نیز اگر عضوی نخواهد بعضی نظریات را اعلام کند، اجباری ندارد.۷ ـ مشابه سازی نظریات آزاد است:از آن جا که هیچ گونه محدودیتی در مورد ذهن افراد وجود ندارد، اگر نظریات نزدیک به هم، در بعضی قسمتها مشابه باشد، اشکالاتی به وجود نمیآید و شاید از همین مشابهسازیها اندیشههای تازه و بکری به دست آید.نتایج تحقیقات «پارس و میدو» در خصوص روش بارش فکری، به طور خلاصه، به شرح زیر است: ۱) آموزش از طریق بارش فکری، توانایی حل مسئله را در افراد بالا میبرد.۲) روش بارش فکری بیشتر از روشهای مرسوم آموزشی، به ایجاد عقاید و اندیشههای آفریننده منجر میشود.۳) کوشش برای جهت دادن هر چه بیشتر پاسخ سؤالات طرح شده، به افزایش پاسخهای آفریننده منجر میشود.۴) دانشآموزانی که دورههای مربوط به حل مسایل به روش بارش فکری را میگذرانند، از کسانی که این دوره را نمیگذارنند، در آزمونهای آفرینندگی گیلوفرد نمرههای بیشتری میگیرند. مراحل روش بارش مغزی:الف) خلاقیت و تولید اندیشه:فعالیت افراد گروه در جلسهٔ بارش فکری، با هدایت و راهنمایی مقدماتی مسئول جلسه شروع میشود. با این نوع سازمان دهی، افراد اندیشهها و نظریات خود را بیان میدارند و منشیها تمام نظریات را ثبت میکنند، رعایت قوانین هفتگانه در اجرای این قسمت ضروری است. در حقیقت فعالترین بخش این روش، اجرا و کنترل همین جلسهٔ خلاقیت است که شخص اندیشهای تولید

میکند و تولیدات خود را ضـمن یک تفکر خلاق بیان میدارد.راهبردهای مرحلهٔ اول:۱ ـ بیان و تفهیم موضوع جلسه، به وسیلهٔ رئیس جلسه۲ ـ اعلام وظایف اعضاء، منشیها و مشاهدهکنندکان به وسیلهٔ رئیس جلسه.۳ ـ بیان قوانین جلسه به وسیلهٔ رئیس جلسه۴ ـ شروع جلسه بـارش مغزی و ارائه نظریـات به صورت چرخشـی و نوبتی۵ ـ ثبت نظریـات و آرای بیـان شـده در حین اجرای جلسه به وسـیلهٔ منشـیب) قصاوت و ارزشیابی:پس از این که مرحلهٔ تولید اندیشهها در مدت معین صورت گرفت طبیعی است که تعداد زیادی نظریه و طرح به دست میآیـد. در مرحلـهٔ دوم، این مجموعه پالا‌یش و نظریـات مشـابه و نامناسب حـذف میشود و مشاهـدهگران و اعضای اصـلی جلسـهٔ بـارش مغری، این نظریـات را مـورد بررسـی و ارزشـیابی قرار میدهنـد و در نهـایت، تعـدادی نظریه یـا طرح به صورت پیشـنهاد و دسـتاورد اصـلی جلسه، اعلام میگردد.تشـکیلات جلسـهٔ بارش فکری:رئیس گروه:رئیس گروه برنامهریز و هـدایت کننـده گروه است و در ابتدای جلسه آموزشهای مقدماتی در خصوص اجرا را به اعضا میدهد و کنترل جلسه را بعهده دارد.یک یا چند نفر منشـی:منشـی بایـد تمام نظریات و اندیشـههای جدیـد را ثبت کنـد تا در پایان جلسه، فهرست کاملی به نام افراد ارائه دهنـده تکمیل گردد. بهتر است منشـیها خـارج یا در کنار جلسه حضور داشـته باشـند و وظیفه خود را با آرامش کامل انجام دهنـد.اعضای شـرکت کننـده:عدهٔ افراد شـرکت کننده در جلسه بارش مغزی، متفاوت و از ۱۰ تا ۴۰۰ نفر متغیر است. به نظر میرسـد که عـدهٔ افراد براساس دایرهٔ اطلاعات آنان از موضوع تعیین میشود.مشاهـده کننـدگانگاه عـدهای در مقام مشاهدهگر، بر جلسه نظارت میکنند. برداشـتهای خود را مینویسـند و در صورت لزوم، (در مرحلـهٔ دوم) که مرحلهٔ ارزشـیابی است، عقایـد خود را بیـان میدارنـد، معمولاً در جلسات بزرگ، عـدهٔ این افراد زیـاد است.زمـان و طول جلسـهٔ بـارش مغزی:نظریات متفاوتی در مورد زمان و طول جلسات ارائه شـده است. دکتر «سـیدنی.جی. پارنز»، اسـتاد دانشـگاه بوفالو، که تبحر خاصـی در مدیریت جلسهٔ بارش مغزی دارد، زمان را بین ۲۰ تا ۴۵ دقیقه اعلام کرده است. محیط خلاقیت و راهبرد آزاد اندیشیخلاقیت چگونه، تا چه انـدازه و در کـدام محیط در افراد بروز میکنـد؟۶٪ در جلسات طاقت فرسا　۱۰٪ در جلسات حوصله سربرنده　۱۱٪ در مسافرتها، رفت و آمد و گفتگوهای اداری و آموزشی۳٪ در وقت استراحت بین جلسـات و کارها　۴٪ در محل کار　۱۳٪ در ایـام تعطیلات و خارج از محل کار۴٪ در بازیها وسرگرمیها　۴٪ در هنگام صرف غذا　۵٪ هنگام مشاهدهٔ تلویزیون۱٪ در حمام　۵٪ در هنگام ورزش　۴٪ در مجامع اجتماعی، باشگاهها و نشستهای خاص۱٪ در سایر جاها　۲۸٪ در طبیعت　۱٪ فنون و راهبردهای خلاقیتهمان طور که مشاهده میشود، کمترین میزان بروز خلاقیت، با فنون و راهبردهای خاص خلاقانه امکان پذیر میگردد. ولی از آن جا که این فنون ساماندهی و نظم خاصـی ندارند، گاه بهرهوری حاصـل از فنون خلاقیت، از سایر بخشـها بیشتر است. حال اگر محیطهای دیگر بروز خلاقیت را با فنون ویژهٔ این امر تلفیق کنیم، قطعاً اثر بخشـی بیشتر خواهد شد. یکی از این فنون، برپایی جلسه آزاد اندیشـی است که از آن تحت عناوین بارش فکری، بمباران ذهنی، طوفان اندیشـهها جریان سیال سازی ذهن و ... نیز یاد شده است این جلسه شامل دو بخش است، خلاقیت و قضاوت. جلسهٔ خلاقیت مشخصات خاصی دارد. که قبل از این معرفی گردیدند

تحلیل پایان‌نامه‌های رشته‌روانشناسی

مجری: مریم خسروی

طرح‌نظری‌ومدل‌تحلیلی‌تحقیق۱ـ روش‌شناسی methodology): دستیـابی به شـناخت علمی میسّـِر نخواهـد بود، مگر زمانی که با روش‌شناسی درست صورت پذیرد.روش‌شناسی مبحثی است که به بررسی روشهای شناخت در علوم می‌پردازد. این مبحث می‌تواند شامل‌همـهٔ جوانب روش شـناخت شود مبـاحث روش‌شناسـی از هنگـامی آغـاز شـد که علوم مختلف تفکیک‌شدنـد و برای هر یک ویژگیهای خاصـی در نظر گرفته شـد. (عزتی ۱۳۷۶)آنچه روش علمی را از سایر روشـهای بـدست آوردن دانش جـدا می‌سازد، هم مفروضه‌هایی است که‌بـدان تکیه دارد و هم متدولوژی آن متدولوژی علمی نظامی است از قواعد و روشـهای بارز که پژوهش برآن

بنا نهاده میشود و ادعاهای علیه آن مورد ارزشیابی قرار می گیرد. این نظام نه بسته است و نه خطاپذیر.قواعد و روشها به گونهٔ مستمر اصلاح میشود و بهبود می‌یابد. دانشمندان برای مشاهده استنباط تعمیمو تحلیل همواره به دنبال وسایل جدیدی‌اند. وقتی این وسایل تهیه شود، چنانچه با مفروضه‌های‌زیربنائی روش علمی هماهنگ باشد، درون نظام قواعدی که حاکم بر متدولوژی علمی است قرارمیگیرد و در آن ادغام میشود.وظیفهٔ عمده متدولوژی این است که ارتباط بین دانشمندان را که تجربه مشترک دارند و یا مایلند درآن سهیم باشند، تسهیل سازد. علاوه براین ازطریق بارز ساختن همگانی ساختن و قابل قبول کردنقواعد متدولوژی چارچوبی برای تجدید و تکرار و انتقاد سازنده بوجود می‌آید. متدولوژی علمی پایه‌های منطقی دانش مستدل را بیان میدارد منطق همراه با مشاهده‌های واقعی ابزار ضروری روش‌علمی بشمار می‌آید (هومن ۱۳۷۶) روش‌شناسی را می‌توان از چند دیدگاه مدنظر قرار داد:از دیدگاهی روش‌شناسی مطالعهٔ منظم و منطقی اصولی است که تفحص علمی را راهبری میکنند.از این دیدگاه روش‌شناسی به عنوان شاخه‌ای از منطق و یا حتی فلسفه است دیدگاه دیگر روش‌شناسی‌را شاخه‌ای از علم می‌داند. در مقابل تالکوت پارسنز در اثرش «ساخت عمل اجتماعی می‌نویسد:«روش‌شناسی در اصل با روشهای پژوهش تجربی نظیر آمارشناسی مطالعهٔ موردی مصاحبه و غیره‌سرو کار ندارد. بلکه ملاحظه زمینه‌های کلی برای اعتبار کار علمی است پس روش‌شناسی نه دقیقاً یک‌رشتهٔ فلسفی نه دقیقاً رشته‌ای علمی است »در مقابل این دیدگاههای بسیار فلسفی لازار سفلد(Lazarsfeld) و روزنبرگ Rosenberg) در اثرشان پژوهش اجتماعی ۱۹۹۵) دیدگاهی دیگر دارند. به نظر آنان باید تأکید بر مسائل ملموس تحقیق نهاده شود. در این دیدگاه‌روش‌شناسی را، فارغ از ابعاد فلسفی به نظام یا مجموعه‌ای به هم پیوسته از قواعد، اصول و شیوه‌های‌معمول در یک رشته از دانش اطلاق می کنند.پس میتوان بطور خلاصه گفت :ـ بعضی روش‌شناسی را مبحثی نظری میدانند که با تعقل منطق و فلسفه پیوسته است ـ بعضی دیگر روش‌شناسی را از فلسفه جدا دانسته آن را یک رشته علمی میدانند.ـو برخی نیز، در این راه بر علمی دانستن روش‌شناسی و جداسازی آن از فلسفه بیشتر تأکید دارند.آنان ضمن پذیرش منطق فلسفه و بطورکلی تعقل در کار روش و احراز شناخت معتقدند باید بامباحث ملموس و پدیده‌های حیات انسانی تماسی نزدیکتر برقرار سازیم (ساروخانی ۱۳۷۳). پژوهش‌به عنوان رفتاری علمی که در فرآیندی خاص دنبال شود، بر سه عنصر اساسی نظریه روش‌شناسی وروش استوار است تحقیق اگر براساس نظریه‌ای روشن به طرح الگوی مطالعاتی بپردازد و چگونگی‌ارزیابی الگو را از طریق روش‌شناسی متاثر از همان نظریه تعریف کند و در نهایت به وسیلهٔ روشهای‌سازگار با آن نظریه و روش‌شناسی الگو را مورد ارزیابی قرار دهد، بی‌شک دارای روایی ساختی(structure validity) بالاـیی خواهد بود. در پژوهش از میان این سه عنصر، نقش روش‌شناسی بارزتر و مهم‌تر از دو عنصردیگر است چون روش‌شناسی به عنوان مجرای ارتباطی بین نظریه و روش در ایجاد ارتباط نظام‌مندانه وهماهنگ سطح نظری (تئوریک و علمی (تجربی نقش مهمی ایفا می کند. نبود روش‌شناسی روشی درتحقیق ممکن است به ضعف نظری و یا انتخاب روشی نامتناسب در نظریه منجر شود که در این‌صورت یافته‌ها نمی‌توانند بیانگر واقعیت باشند و یا در برنامه‌ریزیها مورد استفاده قرار گیرند. (ایمان ۱۳۷۵) بدین ترتیب باید گفت در بین انواع دیدگاه‌های روش‌شناسی شیوه‌های علمی مورد نظر ماستو چنین شیوه‌هایی جز با اتخاذ روشهای دقیق میسر نیست ۱ـ روش چیست ؟دکارت در اثرش «گفتار در روش روش را راهی میداند که به منظور دستیابی به حقیقت در علوم بایدپیمود. در عرف دانش روش را مجموعهٔ شیوه‌ها و تدابیری دانسته‌اند که برای شناخت حقیقت وبرکناری از لغزش به کاربرده میشوند، بطور دقیقتر روش به سه چیز اطلاق می‌شود:۱ـ مجموعهٔ طرقی که انسان را به کشف مجهولات و حل مشکلات هدایت می کنند.۲ـ مجموعهٔ قواعدی که هنگام بررسی و پژوهش واقعیات باید به کار روند.۳ـ مجموعهٔ ابزار یا فنونی که آدمی را از مجهولات به معلومات راهبری می‌نمایند.بدین قرار ملاحظه میشود که روش لازمهٔ دانش است و هیچ دانشی بدون روش قابل تصور نیست اعتبار دستاوردهای هر دانش نیز، به ایقان روش یا روشهایی وابسته است که درآن مورد استفاده‌قرارگرفته است (ساروخانی ۱۳۷۳) وقتی در هر بررسی علمی صحبت از روش تحقیق می‌شود، ذهن‌محقق سریعاً متوجه

اندیشیدن به طریق علمی می گردد، به لحاظ فلسفی منظور از روش تمامی راهها وروشهایی است که ما را به مقصود هدایت می کند، در حالیکه به لحاظ علمی مقصود از روش تمامی‌نکات و تدابیری است که بتواند هر چه بیشتر ما را از خطا مصون بدارد و در راه رسیدن به حقیقت امریاری دهد. به عبارتی روش مجموعه قوانین و مقررات علمی است که محقق برای رسیدن به حقیقت‌باید از آنها پیروی کند. (طالب ۱۳۶۹)۲ـ تحقیق از نظر روش‌شناسی و روش به چه معناست لغت" Research "که ما آن را تحقیق و پژوهش میدانیم ازلغت فرانسوی" Recherchen "به معنای Search back) گرفته شده است عملی‌ترین قسمت لغت "Search "است که به معنای جستجوی‌دانش و نیز ایجاد دانش جدید است دامنهٔ Research فاصلهٔ بین دو مرحله جستجو کردن و ایجاددانش است همچنین لغت «تحقیق مجدد که بیان کننده مطالعهٔ عمیق در محدودهٔ تحقیق است معنامیدهد. تحقیق می‌تواند از طریق روشهای استقرایی مشاهدهٔ پدیده تعمیم برآن اساس و نیز روشهای‌مقیاسی از طریق مقیاس صوری یعنی توصیف نتایج خاص از بیانات کلی باشد. (Pillai,۱۹۸۵) تحقیق ازنظر روش‌شناسی عبارتست ازکاربرد روشهای علمی در حل یک مسأله یا پاسخگویی به یک سوال جان‌بست معتقد است که بین اصطلاح تحقیق و روشهای علمی تفاوت وجود دارد و اشاره دارد که تحقیق‌دارای فرآیند رسمی‌تر، و عمیق‌تر در اجرای روش تحلیل علمی است به عبارتی تحقیق را میتوان تجزیه‌و تحلیل و ثبت عینی و سیستماتیک مشاهدات کنترل شده که ممکن است به پروراندن قوانین کلی اصول یا نظریه‌هایی بیانجامد و به پیش‌بینی و یا احتمالاً به کنترل نهایی رویدادها منتج می‌شود. تعریف‌نمود. (بست ۱۹۸۳) و از دیدگاه کرلینجر، تحقیق عبارت است از بررسی و مطالعهٔ منظم کنترل شده وآزمایشی قضیه‌های فرضی دربارهٔ روابط احتمالی بین پدیده‌های طبیعی بادیدی انتقادی (کرلینجر،۱۳۷۳)مراحل تحقیق‌هر تحقیق باید مراحلی را پشت سربگذارد تا بتواند به نتیجه برسد. نظرات مختلفی در مورد مراحل‌یک تحقیق وجود دارد ولی اختلافات ناشی از تفاوت در تقسیمات جزئی تحقیق است مثلاً ـ دکتر هومن‌مراحل تحقیق را چنین میداند: تنظیم مسئله پژوهش تدوین فرضیه استدلال قیاس مشاهده آزمون تجزیه و تحلیل آماری تفسیر نتایج و بیان قانون (هومن ۱۳۷۶)کیوی و کامپنهود دو محقق بلژیکی روش علمی را چونان فرآیندی در سه پرده گسستن ساختن ومقایسه کردن (یا تجربه که ترتیب آنها باید مراعات شود، شرح داده و آن را سلسله مراتب پرده‌های‌معرفت شناختی نامیده‌اند و این اصول روش علمی را به صورت هفت مرحله‌ای که می‌باید پشت سرهم‌پیمود، معرفی می کند. در هریک از مراحل علمیاتی را باید انجام داد تا به مرحلهٔ بعدی رسید و ازپرده‌ای به پردهٔ دیگر پیش رفت در حقیقت به صورت یک نمایشنامهٔ کلاسیکی که در سه پرده و هفت‌صفحه اجرا می گردد. (کیوی و کامپنهود، ۱۹۸۸)دکتر طالب روش را دارای ۴ مرحله اصلی می‌داند، به ترتیب مرحلهٔ مقدماتی یا تهیه و تنظیم طرح‌مسئله مرحلهٔ جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها، مرحلهٔ استخراج و تحلیل و تفسیر داده‌ها، مرحلهٔ تدوین وتنظیم گزارش نهایی هرکدام از این مراحل خود شامل مراحل دیگری نیز می‌شود، بااین وجود چهارمرحلهٔ بالا را اگر بخواهیم براساس نوع کار تقسیم کنیم آنها را می‌توان به سه مرحله تقلیل داد و مرحله‌سوم و چهارم را یکی انگاشت زیرا در مرحلهٔ اول کار بیشتر ذهنی است و محققین با تهیه و تدوین‌مسئله مطالعات متون و تنظیم فرضیات سروکار دارد.دومین مرحله جمع‌آوری اطلاعات است که در این مرحله محقق به عینیت و واقعیت سروکار دارد،کمتر کار ذهنی انجام می‌دهد و بالاخره پس از این مرحله محقق به تنظیم و تجزیه و تحلیل داده‌هامی‌پردازد و فرضیات را براساس واقعیات می‌آزماید و سپس به تنظیم گزارش دست می‌زند، تمامی این‌عملیات ذهنی است حال به تشریح هرکدام ازاین سه مرحله اصلی می‌پردازیم الف مرحلهٔ مقدماتی تهیه و تنظیم طرح و فرضیات تحقیق برای پرداختن به هر موضوعی ابتداذهنی دیده را از بستر واقعیات عینی بیرون می کشد این عمل در حقیقت دیالکتیکی است بین ذهن وعین (تفکر و تجربه برای ارائه یک مقدمه خوب باید تعریف مشخص و معقولی از موضوع ارائه داد. دراین قسمت موارد زیر قابل طرح است ۱ـ طرح تحقیق و مشخص شدن ابعاد مسئله هر پژوهشی با طرح یک سوال آغازین شروع می‌شود واین سوال در حقیقت علامت سوالی است که ذهن از واقعیات انتزاع نموده است چگونگی طرح سوال‌از اهمیت بسزایی برخوردار است زیرا در واقع محور تحقیق را تشکیل میدهد.۲ـ مرحلهٔ

تـدوین چـارچوب نظری در این مرحله از تحقیق پژوهشگر بایـد تمـامی یـا لااقـل مهمترین‌نظریه‌هـا را در مورد موضوع تحقیق خود جمع‌آوری کند.۳ـ فرضـیه سـازی در هر پژوهش علمی پژوهشـگر بایـد نسبت به نتایـج احتمـالی پژوهش خود یـک یاچنـد فرضـیه احتمـالی در نظر بگیریـد تـا بتوانـد در کوشـش خود و کـار پژوهش را در جهت مشخصـی هـدایت‌و از تشـتت و پراکنـدگی در آن جلوگیری کند.۴ـ تعریف مفاهیم بعد از مشـخص شدن فرضـیات تحقیق نوبت به تعریف مفاهیم میرسد منظور ازاین قسمت مشخص نمودن و تعیین حـدود و ثنور تعریف متغیرهـا و مفهومهـای فرضـیه و تعیین چگونگی‌انـدازه‌گیری آنهـا یـا همـان سـاختن مقیاسـهای انـدازه‌گیری است ۵ـ تعیین جـامعه آمـاری و حجم نمونه جمعیت یـا جامعهٔ آمـاری همه موارد موجود در مقوله مورد نظرمـا اطلاق میگردد که در یک یا چند صـنعت مشترکند وقتی در یک بررسـی به نمونه‌گیری دست می‌زنیم به‌معنی آنست که می‌خواهیم بجای سرشـماری تعداد را به گونه‌ای انتخاب کرده و اطلاعاتی از آنهاجمع‌آوری کنیم که قابل تعمیم دهیم ب مشاهده با توجه به موضوع و فرضـیات تحقیق یک یا چنـد رویه از تکنیکهای خاص جمع‌آوری اطلاعات‌انتخاب میشود. دکتر طالب انواع شـیوه‌ها را چنین ذکر می‌کنـد: «مشاهـده آزمایش و تجربه شیوه‌های‌استفاده از اسـناد و مـدارک شـیوه مصاحبه شـیوه پرسشـنامه و تحلیل محتوا. ارجحیت خاصـی بین این‌روشـهای بررسـی وجود نـدارد. بلکه ملاکهایی مانند موضوع هدف جامعهٔ آماری منبع اطلاعات محققرا در انتخاب هرکدام از روشهای فوق ملزم میگرداند.» (طالب ۱۳۶۹)ج تحلیل اطلاعات بعد از طی مراحلی که برشمردیم نوبت به پردازش داده‌ها و اطلاعات کسب شـده میرسـد دکتر طالب‌این مرحله را شامل تقسـیمات ریزتریماننـد کنترل اطلاعات و داده‌های گردآوری شـده کدگذاری استخراج و طبقه‌بندی تهیه جدولهای نهایی و تفسیر و تحلیل داده‌ها میداند. معمولاً در هر پژوهش‌محقق هم با توصیف و هم با تحلیل سـروکار دارد و هر چه محقق سطح تحلیل خود را بالا برد بهمان‌نسبت در کار تحلیل متغیرها و روشن‌نمودن ارتباط بین متغیرهـا موفق‌تر خواهـد بود. در این مرحله ابتداکدگـذاری و اسـتخراج داده‌ها انجام میشود سپس به توصـیف فراوانی متغیرها توجه میشود. برای توصیف‌راههای مختلفی مانند جداول و نمودار ۲ وجود دارد که بنا به نوع متغیر و همچنین سـلیقه محقق از آنهااستفاده میشود.پس از توصـیف نوبت به مشـخص نمودن نوع ارتبـاط متغیرها میرسـد که در آن تحقق متغیر وابسته را باهر یک از متغیرهای مسـتقل بوسـیلهٔ آزمونهـای آمـاری در ارتباط قرار میدهـد.عزتی مراحل فرآینـد تحقیق را اینطور تقسـیم‌بندی نموده است ۱ـ انتخاب موضوع تحقیق ۲ـ مطالعات شـناسایی اولیه ۳ـ انتخاب چارچوب نظری و تـدوین فرضـیه‌های تحقیق ۴ـ تهیه و تـدوین طرح تحقیق ۵ـ تهیه الگوی تحلیلی ۶ـ شـناسایی تکمیلی و جمع‌آوری اطلاعات ۷ـ تجزیه و تحلیل ۸ـ نتیجه‌گیری ۹ـ تهیه و نگـارش گزارش تحقیق (عزتی ۱۳۷۶).او مراحـل ۱ تـا ۶ را مرحلـه شـناسایی میدانـد.جـان دیـویی مراحـل تحقیـق را چنین میدانـد: ۱ـانتخـاب و عنـوان ۲ـ جمع‌آوری اطلاعات ۳ـ ایجادفرضیه ۴ـ اثبات ۵ـ نوشـتن رسـاله انتخـاب عنوان آگاهی عمیق محقق از قسـمت مورد علاقه‌اش را فرا میخوانـد و مطالعهٔ وسیع قبل ازانتخاب موضوع لازم است عنوان نباید خیلی وسـیع و یا خیلی محدود باشد. در جمع‌آوری اطلاعات ازروی مدارکی که در رشـته‌های علوم انسانی منتشـر شده‌اند بعنوان منابع اسـتفاده میشود. در رشته‌جامعه‌شناسـی سنجیدن مورد لزوم است در علـوم طـبیعی صـرفنظر از منـابع منتشر شـده تجربیات‌آزمایشـگاهی نیز در جمـع‌آوری اطلاعـات کمـک می‌کنـد. براسـاس اطلاعات جمع‌آوری شده یک فرضیه‌شـکل میگیرد. یک فرضیه بیشتر فکر بکر محقق است یک فرضیه براساس مدارکی که در طی تحقیق‌جمـع‌آوری میشود اثبـات می‌شود. مرحلهٔ نهـایی تحقیق نوشـتن رسـاله است (Pillai,۱۹۸۵)دکتر سـاده در چـارچوب تحقیق مراحل زیر را بیان می‌کنـد:۱ـ انتخـاب موضوع مورد تحقیق ۲ـ مقـدمه و بیـان اهمیت موضوع و فوایـد انجام تحقیق۳ـ بیان هـدف یا اهداف تحقیق ۴ـ بیان مسئله یا مسائل علمی ۵ـ فرضـیه‌ها، مفاهیم و متغیرها و تعاریف آنها۶ـ ارائه چارچوب نظری ۷ـ بررسی منابع موجود و تحقیقات گذشته در قالب متون مربوط۸ـ انتخاب روش تحقیق مناسب ۹ـ روشهای جمع‌آوری اطلاعات ۱۰ـ داده‌پردازی یا استخراج اطلاعات ۱۱ـ تحلیل داده‌ها۱۲ـ تفسیر یافته‌ها۱۳ـ نتیجه‌گیریها۱۴ـ ارائه پیشـنهادهای کاربردی ۱۵ـ تهیه گزارش نهایی‌او در بخش نظری و کاربردی را در این چارچوب کاملاً مشـخص می‌کنـد. بخش نظری عملیات محقق‌از مرحلهٔ نخست شـروع و تا مرحلهٔ

نهم ادامه می‌یابد و بخش عملی آن نیز از مرحلهٔ نهم تا پایان‌چارچوب گسترش می‌یابد. (ساده ۱۳۷۵)تاکمن در کتابی تحت عنوان «نحوهٔ اجرای تحقیق پرورش مراحل روش تحقیق را در تعلیم و تربیت‌بشرح زیر طبقه‌بندی کرده است ۱ـ تعیین مسئله۲ـ صورت‌بندی فرضیه۳ـ تعیین و نامگذاری متغیرها۴ـ تعاریف عملیاتی ۵ـ کنترل و دستکاری متغیرها۶ـ انتخاب طرح تحقیق ۷ـ تعیین و ساختن روشهای اندازه‌گیری و مشاهده۸ـ ساختن پرسشنامه و برنامه‌ریزی مصاحبه۹ـ تجزیه و تحلیل آماری ۱۰ـ تهیه گزارش پژوهش‌پارتیک محقق دیگری که مراحل تحقیق را چنین می‌داند:۱ـ انتخاب موضوع۲ـ مرور ادبیات ۳ـ تشکیل فرضیه۴ـ تعیین جامعهٔ آماری ۵ـ انجام تحقیق مقدماتی و مصاحبه۶ـ تهیهٔ پرسشنامه و لیست مصاحبه ۷ـ بررسی مقدماتی ۸ـ تهیه پرسشنامه نهایی ۹ـ انتخاب نمونه ۱۰ـ آموزش مصاحبه‌کنندگان ۱۱ـ جمع‌آوری اطلاعات ۱۲ـ پردازش و تجزیه و تحلیل نتایج ۱۳ـ نوشتن گزارش تحقیق ۱۴ـ انتشار (پارتیک) Mc.neil, Patrick, ۱۹۹۰)سلتیز و جاهودا(Selltiz & Jahoda, ۱۹۵۹) مراحل تحقیق را به شرح زیر می‌دانند:۱ـ انتخاب و فرموله کردن مسئله تحقیق۲ـ طرح تحقیق ۳ـ اندازه‌گیری ۴ـ جمع‌آوری اطلاعات ۵ـ تجزیه و تحلیل و تفسیر۶ـ گزارش نهایی بررسی نظری و انتخاب مدل تحقیق‌چنانکه ملاحظه میشود ساختار تحقیق در تمام نظریات مورد مطالعه قرار گرفته یکسان و از جهاتی‌بسیار شبیه یکدیگرند و اختلافات جزئی ناشی از تقسیمات در روشهای تحقیق تأثیر خاصی بر نتایج‌بدست آمده ناشی از استفادهٔ هر یک از الگوها نمیگذارد.در این تحقیق مدل نظری کامپنهود و کیوی را به لحاظ ویژگی‌های زیر بعنوان الگوی انتخاب شده است ۱ـ این الگو به لحاظ اینکه از مراحل اولیهٔ شکل‌گیری مسئله تا نیل به نتایج و تجزیه و تحلیل رادربرمی‌گیرد، از جامعیت برخوردار است (الگو جامع است ۲ـ از میان جزئیات زاید الگوهای ارائه شده الگوی مورد نظر مانعیت دارد. (الگو مانع است ۱ـ شرح جزئیات الگوی انتخابی‌کامپنهود و کیوی روش علمی را چونان فرآیندی در سه پرده که ترتیب آنها باید مراعات گردد، شرح‌داده و آنرا سلسله مراتب پرده‌های معرفت شناختی نامیده‌اند. این سه پرده عبارتند از:گسستن ساختن و مقایسه کردن (باتجربه و به صورت هفت مرحله‌ای که باید پشت سرهم پیمود معرفی میکند. در هریک از مراحل عملیاتی‌را باید انجام داد تا به مرحلهٔ بعدی رسید و از پرده‌ای به پردهٔ دیگر پیش رفت به عبارت دیگر، به صورت‌نمایشنامهٔ کلاسیکی در سه پرده و هفت صحنه ارائه شده است الف گسستن اندوختهٔ شناخت نظری ما، پراز پیشداوریها و تصورات قالبی است از صغراکبراچیدن روی یک زمین سست نتیجهٔ قابل اعتمادی بدست نخواهد آمد. لذا پردهٔ اول روش علمی گستن ازسوابق ذهنی و غلبه بر پیشداوریها است ب ساختن این گسستن عملی نخواهد شد مگر برمبنای ساختن پیش فرضهایی که به نظر محقق متحمل است پدیدهٔ مورد نظر را تبیین کند. در پرتو این ساختمان نظری است که محقق می‌تواند روش‌کار، عملیات اجرایی و نتایج احتمالی تحقیق را پیش‌بینی کند. بدون این ساختمان نظری هیچ تجربهٔ‌معتبری امکانپذیر نخواهد شد. هر قضیه‌ای را در معرض تجربه با واقعیات قرار نمیدهند.ج مقایسه یک قضیه را نمیتوان علمی دانست مگر وقتی که بتوان درستی یا نادرستی آنرا به تجربه‌نشان داد. این وارسی وقایع مقایسه یا تجربه گفته می‌شود و پردهٔ سوم از فرآیند روش علمی است مراحل هفتگانه روش علمی‌سه پردهٔ علمی از یکدیگر جدا و مستقل نیستند، بلکه برعکس با کمک متقابل یکدیگر تکمیل‌میشوند. مثلاً گسستن از سوابق ذهنی و غلبه بر پیشداوریها که در ابتدای تحقیق شروع میشود درساختمان نظری تحقیق به انجام میرسد. در عوض ساختمان نظری بدون مراحل اولیه که به امر گسستن‌اختصاص دارد ممکن نیست همینطور، ارزش مقایسهٔ داده‌های تحقیق با واقعیات به کیفیت ساختمان‌نظری آن بستگی دارد.در جریان یک تحقیق پرده‌های سه گانه روش علمی در توالی عملیاتی که به ۷ مرحله تقسیم شده است‌به اجرا درمی‌آید. این مراحل با داشتن حلقه‌های ارتباطی کنش پس گستر با هم دربرهم کنش دایم‌هستند. (کامپنهود و کیوی ۱۹۸۸) همانگونه که در نمودار شماره ۱ مشهود است مراحل هفتگانه عبارتند از: پرسش آغازی مطالعات‌اکتشافی طرح نظری مسئله تحقیق (گسستن ، مدل تحلیلی (ساختن ، مشاهده تحلیل اطلاعات ونتیجه‌گیری (مقایسه .در این جا لازم است به تعریف این مراحل و ذکر شاخصهای آنها اشاره شود:الف گسستن ۱ـ پرسش آغازی هر پژوهشی با طرح یک سؤال آغاز می‌شود و این سؤال در حقیقت سؤال است که ذهن پژوهشگر ازواقعیات انتزاع

نموده است چگونگی طرح سؤال از اهمیت بسزایی برخوردار است زیرا در واقع محورتحقیق را تشکیل میدهد.پرسش آغازی وقتی مفید است که به درستی تدوین شده باشد. لذا باید دارای صفات زیر باشد:۱ـ۱ـ روشنی پرسش آغازی یک طرح تحقیق باید کاملاً روشن و دقیق طرح شده باشد به گونه‌ای که‌به راحتی درک شده و ابهامی در ذهن باقی نگذارد.*شاخص سازی از آنجا که گزاره‌های تحلیلی و کوتاه با حداقل تعداد کلیدواژه (دو کلیدواژه معمولاً راحتتر از جمله‌پردازی‌های طولانی و با کلیدواژه‌های زیاد فهمیده شده و کمتر از آنها ابهام‌آفرینند، لذا اینکه پرسش آغازی (پرسش‌های آغازی در چند جمله قالببندی شده (تعداد جمله و هرجمله شامل چند کلیدواژه است شاخص‌های روشنی پرسش آغازی در نظر گرفته شده است ۲ـ۱ـ عملی بودن یک پرسش آغازی خوب باید عملی باشد بدین معنی که باید نه تنها از نظرصلاحیت علمی بلکه از حیث میزان وقت پول و امکانات لجستیکی که برای اجرای طرح بدان نیازمنداست عملی باشد.لذا محقق در این مرحله باید مسئله را محدود کند. محدود کردن مسئله شناخت محقق از مسئله وهمچنین تجربهٔ او را نشان می‌دهد. ولی باید توجه داشت که منظور آنقدر محدود کردن نیست که سؤال‌تبدیل به یک پرسش پیش پا افتاده و بی‌معنا شود.برای محدود کردن مسئله پژوهشگر باید در صورت امکان مسأله کلی را به مسائل محدودتری‌تقسیم کند که بتوان آنرا آزمون کرد.*شاخص‌سازی برای سنجیدن صفت عملی بودن پرسش آغازی به محدود بودن آن توجه شده‌و براین مبنا وجود یا عدم تحدید زمانی مکانی و موضوعی به عنوان شاخص در نظر گرفته شده است ۳ـ۱ـ مناسب (یا بجا) بودن این صفت به کیفیت تبیینی دستوری یا پیشگویانهٔ پرسش آغازی مربوط‌می‌شود. به این معنی که پرسش آغازی مبتنی بر آنچه که هست باشد و نه آنچه که باید باشد (گزاره‌های‌اخلاقی یا مبتنی بر داوری و یا آنچه که پیش‌بینی می‌شود در آینده باشد*شاخص‌سازی برای سنجش صفت مناسبت پرسش آغازی به دو دسته دستوری و دارای‌داوری ارزشی تقسیم می‌شود.۲ـ مطالعات اکتشافی مطالعات اکتشافی جزءلاینفک و تدارک مقدماتی تحقیق محسوب میشود نگاه کرد. مطالعات‌اکتشافی به تدوین نظری مسئله تحقیق نیز کمک می کند. *شاخص‌سازی سنجش بخش مطالعات اکتشافی تحقیق در دو قسمت منابع خارجی (پیشینه‌خارجی و منابع داخلی (پیشینه داخلی بصورت وجود یا عدم انجام گرفته است ۳ـ طرح نظری مسئله تحقیق منظور از طرح نظری مسئله تحقیق بررسی نظریه‌های مربوط نقادی آنها و در نهایت انتخاب‌چهارچوب نظری مناسب تحقیق است این کار در سه مرحله صورت میگیرد. ۱ـ پس از تأمل در متون ونظریات مربوط جنبه‌های گوناگون مسئله‌ای که در پرسش آغازی طرح شده و نیز روابطی که میان آنهابرقرار است مشخص میگردد. ۲ـ نقد و تحلیل نظریات رقیب ۳ـ برگزیدن یک طرح نظری که باخصوصیات مسئله تحقیقش متناسب است این طرح نظری شالودهٔ مرحلهٔ بعدی معین ساختن مدل‌تحلیلی را تشکیل می‌دهد و در واقع طرح نظری مسئله تحقیق پل ارتباطی دو پردهٔ گسستن و ساختن‌روش علمی است *شاخص‌سازی برای سنجش این مرحله تعداد نظریاتی که مورد بررسی قرار گرفته وجود بخش‌نقد و بررسی نظریات وجود بخشی برای معرفی چهارچوب نظری انتخابی و در نهایت وجود بخشی‌برای تعریف مفاهیم نظری در نظر گرفته شده است ب ساختن۱ـ مدل تحلیلی مدل تحلیلی دنبالهٔ طبیعی طرح نظری مسئله تحقیق است که بصورت عملی نشانه‌ها و خط سیرهایی‌را که نهایتاً برای اجرای کار مشاهده و تحلیل در نظر گرفته خواهند شد، به یکدیگر مرتبط می‌سازد. اماآنچه که چارچوب نظری را از مدل تحلیلی متمایز می کند، عملی بودن یا عملیاتی بودن مدل تحلیلی‌است که باید به عنوان راهنمای مشاهده به کار رود. وظیفه مدل تحلیلی فراهم آوردن زمینه و تسهیل درقالب‌بندی فرضیات است در نتیجه می‌توان گفت مدل تحلیلی از مفاهیم و فرضیه‌هایی تشکیل شده‌است که با هم ارتباط تنگاتنگی دارند و مجموعاً چارچوب تحلیلی منسجمی را تشکیل می‌دهند.۱ـ۶ـ فرضیه یک فرضیه قضیه‌ای است که رابطه‌ای را میان مفهوم نظری برقرار می کند. لذا، فرضیه یک قضیهٔ‌موقتی یا یک گمانه است که باید مورد رسیدگی قرار گیرد. روی این اصل فرضیه در مرحلهٔ بعدی‌تحقیق با داده‌های مشاهده مقابله داده می‌شود.همانگونه که مشهود است استخراج فرضیه‌ها، مهمترین خدمت قابل مدل تحلیلی است و بر این‌اساس معلوم می‌شود برای سنجش مدل تحلیلی باید به سراغ فرضیه‌های مقتبس از مدل رفت *شاخص‌سازی تعداد

فرضیه‌ها، تعداد متغیرهای (بر اساس کلیدواژه هر فرضیه و تعداد جملات‌هر فرضیه مواردی است که برای سنجش مدل تحلیلی (بطور غیرمستقیم و کیفیت فرضیه‌ها (بطورمستقیم در نظر گرفته شده ج مقایسه۱ـ مشاهده مشاهده شامل مجموع عملیاتی است که طی آن در مواجهه با واقعیتهای عینی بازبینی شده و به زبان‌داده‌ها صحت و سقم آنها بررسی می‌شود. بنابراین در جریان این مرحله اطلاعات زیادی گردآوری‌می‌شود. این اطلاعات در مرحلهٔ بعدی به شیوه‌های منظم تحلیل خواهند شد.اما محقق باید به سه پرسش پاسخ دهد: چه چیزی را مشاهده کنیم کجا مشاهده کنیم و چگونه‌مشاهده کنیم فرضیات تحقیق پاسخ به پرسش چه چیزی است که در مرحله قبل به آن اشاره شد. در اینجا پاسخ به پرسش کجا مد نظر است که بر حسب مورد ممکن است تمامی جمعیت موضوع‌تحقیق (جامعه آماری و یا فقط نمونه‌ای از جمعیت مذکور مورد مطالعه قرار گیرد. از سوی دیگر برای‌پاسخگویی به پرسش چگونه ابزارهای مشاهده (گردآوری داده‌ها) مد نظر است *شاخص‌سازی برای سنجش اینکه محل مشاهده (پاسخ به پرسش کجا) بخودی تعیین گردیده وجود بحث درباره جامعه آماری تعیین حجم نمونه روش نمونه‌گیری و برای سنجش چگونگی‌مشاهده (پاسخ به پرسش چگونه انواع روش‌های گردآوری در نظر گرفته شده است ۲ـ تحلیل اطلاعات پس از آنکه محقق فرضیه‌هایی تدوین کرد و به مشاهداتی که فرضیه‌ها ایجاب می‌کند. پرداخت سپس باید ببینید اطلاعات گردآوری شده تا چه حد با فرضیه‌ها می‌خوانند. تحلیل اطلاعات شامل‌عملیات متعددی است اما سه عمل از میان آنها مجموعاً گذرگاه اجباری را تشکیل می‌دهند: ۱) ارائه داده‌ها در قالب جداول داده‌ها، ۲) عملیات آمار توصیفی بر روی داده‌ها، آزمون روابط میان‌متغیرها (برای کارهای نمونه‌ای ، ۴) مقایسه نتایج با نتایج مورد انتظار.*شاخص‌سازی بر اساس تعریف ارائه شده از تحلیل اطلاعات برای سنجش آن وجود یا عدم‌ارائه داده‌ها در قالب جداول داده انجام عملیات آمار توصیفی (از قبیل نمودارها، جداول توزیع و...)،آزمون‌های آماری (برای موارد مبتنی بر نمونه و انجام مقایسه نتایج با نتایج مورد انتظار در نظر گرفته‌شده است ۳ـ بحث و نتیجه‌گیری آخرین فراز بخش مقایسه در کار تحقیق آخرین قسمت گزارش تحقیقی نیزخواهد بود. در این قسمت علاوه بر نتیجه‌گیری نهایی تحقیق محقق پیشنهادات و ملاحظات انتقادی‌خود را برای تحقیقات بعدی و دیگر محققین ابراز خواهد داشت *شاخص‌سازی برای سنجش این قسمت علاوه بر وجود چنین بخشی (بخش بحث ونتیجه‌گیری ، وجود یا عدم بخش پیشنهادات و ملاحظات انتقادی در نظر گرفته شده است الگوی تدوین گزارش تحقیق (پایان‌نامه در نگارش پایان‌نامه‌ها موارد زیر باید مراعات گردد (نخعی ۱۳۷۷):۱ـ فهرست اجمالی مطالب شامل عناوین و سرفصلهای مطالب است که معمولاً در صفحهٔ اول‌پایان‌نامه و بعد از صفحه رویی آن است ۲ـ فهرست تفصیلی مطالب که معمولاًـ به دنبال فهرست اجمالی آمده می‌شود و شامل عناوین‌موجود در فصول پایان‌نامه است ۳ـ فهرست جداول شامل جداول موجود در پایان‌نامه است که بعد از فهرست تفصیلی مطالب‌آورده می‌شود.۴ـ فهرست نمودارها: شامل نمودارهای بدست آمده از اطلاعات حاصله است ۵ـ صفحه تقدیم که معمولاً به پاس قدردانی از شخص یا اشخاص پایان‌نامه‌ها به آنها هدیه‌می‌شود.۶ـ صفحه تشکر: این صفحه بمنظور قدردانی و ارج‌گذاری از زحمات کسانیکه به نحوی درپایان‌نامه و تنظیم آن شرکت داشته‌اند، می‌باشد.۷ـ صفحه عنوان در این صفحه عنوان پایان‌نامه نام و نام‌خانوادگی مجری استاد راهنما و تاریخ‌نگارش پایان‌نامه ذکر می‌گردد.۸ـ کتابنامه از نظر بررسی متون مورد استفاده شده برای پایان‌نامه است که خود شامل کتاب مجله پایان‌نامه و غیره (که شامل گزارش و یا موارد دیگر ذکر نشده می‌باشد) که اینها از نظر زبانی که‌تقسیم شده‌اند.۹ـ نوع ارجاع‌نویسی شامل ارجاعاتی که برای نوشتن پایان‌نامه مورد استفاده قرار گرفته‌اند،است ۱ـ۹ـ ارجاع در متن شامل ارجاع در متن یعنی پس از نوشتن جمله بعد فاصله نویسنده یا گوینده آن مطلب و زمان آن جلوی جمله در پرانتز قرار می‌گیرد.۲ـ۹ـ پانویسی که بعد از پایان جمله با دادن آدرس در پایین صفحه نوشته می‌شود.۳ـ۹ـ پایان فصل که بعد از پایان هر فصل پایان‌نامه با دادن آدرسی که در متن نوشته شده است به آن رجوع می‌شود.۱۰ـ فرمت ارجاع‌نویسی که از سه نظر مورد بررسی قرار می‌گیرد:۱ـ۱۰ـ تفکیک زبانی ارجاعاتی که مورد استفاده قرار گرفتند از نظر زبان اصلی فارسی و لاتین بررسی می‌شود.۲ـ۱۰ـ تفکیک ماده شامل نوع مدرکی است که به عنوان

مرجع در نظر گرفته شده است که آیا مثلاً- تفکیک پایان‌نامه از مجله و.... شده است که هم بطور عموم ذکر گردیده است ۳ـ۱۰ـ رعایت ترتیب در نوشتن ارجاعات که باید به ترتیب الفبا (در هر دو زبان باشد.۱۱ـ ارکان ارجاع‌نویسی شامل ارکان اصلی ارجاعات است ۱ـ۱۱ـ پدیده‌آورنده شامل مؤلف و یا مترجم ۲ـ۱۱ـ عنوان منبع ۳ـ۱۱ـ مشخصات نشر شامل ناشر، محل نشر و سال انتشار

افراد بر جسته در روانشناسی دینی

نویسنده : مایکل نیلسن–ترجمه : محمد علی محمدیان: برخی از نظریه پردازان روانشناسی دیدگاه های جالبی در باره دین دارند. در اینجا مروری خواهیم داشت بر بعضی از نظرات کلاسیک : ویلیام جیمز، زیگموند فروید، کارل یونگ، گوردون آلپورت، آبراهام مازلو، آلفردآدلر و اریک اریکسون. ویلیام جیمز (۱۹۱۰–۱۸۴۲) جیمز روانشناس و فیلسوف آمریکایی بود که عنوان ریاست انجمن روانشناسی آمریکا را داشت و یکی از اولین کتاب های مرجع در روانشناسی را نوشت . در مورد روانشناسی دینی نفوذ جیمز هنوز پایدار است . کتاب تنوع تجربه دینی به عنوان یک کار کلاسیک در این زمینه محسوب می شود و برای کسانی که به موضوع روانشناسی و مذهب علاقه مند هستند، مطالعه آن ارزشمند است . به علاوه هنوز هم ارجاع به نظریات جیمز در همایش های تخصصی امری متداول است . چنانچه گفته اند : ((برای آموختن یک عقیده نو یک کتاب قدیمی بخوانید)) . جیمز بین دین نهادی شده و دین شخصی تمایز قایل شد . دین نهادی شده معطوف به سازمان ها یا گروه های مذهبی است و نقش مهمی را در فرهنگ جامعه به عهده دارد. دین شخصی، که در آن فرد یک تجربه معرفتی دارد، علیرغم فرهنگ جامعه قابل تجربه است . اگر تجربه های شخصی چنان باشد که جیمز می گفت، دگماتیزم (جزم اندیشی) چیزی بود که او از آن متنفر بود . افکار دگماتیک، چه مذهبی و چه علمی از نظر جیمز مطرود بود . اهمیت جیمز در روانشناسی دینی – و در روانشناسی به طور کلی – نیاز به بزرگ نمایی ندارد . او در باره ی موضوعاتی اساسی بحث کرده است که امروزه نیز به عنوان موضوعات حیاتی باقی مانده است . زیگموند فروید (۱۹۳۹–۱۸۵۶) فروید، روانپزشکی است که بنیان گذار روان تحلیل گری است و نفوذی شگرف در فرهنگ جدید دارد . اعتقاد برخی از مردم در باره افکار نا خود آگاه، کودکی و رفتار والدینی، ریشه د رنظریات فروید دارد . او برای توسعه نظریاتش تلاش کرد توضیح دهد که ما چگونه به وسیله حوادث گذشته تحت تأثیر قرار می گیریم و عوامل خارج از ما چگونه برآگاهی هشیار ما تأثیر می گذارد . فروید به روشی بسیار ساده توضیح داد که افراد بین آنچه می خواهند انجام دهند (که به وسیله اید ظاهر می شوند) و آنچه از سوی جامعه و والدینشان به آنها می گویندکه باید انجام دهند (و به وسیله سوپر ایگو ظاهرمی شوند) درگیرتعارض می شوند . این تعارض به درجات کمتر یا بیشتر به وسیله ایگو حل می شود . فروید منشأ دین را در روابط بین کودک و پدرش می دید . از این رو در بعضی فرهنگ ها خدا به عنوان پدر آسمانی شناخته می شود . بر این اساس دین، انعکاسی است از تلاش برای ارضاء نیازها و یک توهم است . فروید کوشید تا علمی و بی طرف باشد، هرچند که با معیار های اخیر معلوم شده که روش های مورد استفاده او، احتمالا "سبب دخالت سوگیری هایی در داده های او شده است . نفوذ او در روانشناسی به مرور افول کرده است، کمتر از ۱۰٪ اعضای انجمن روانشناسی آمریکا، خود را با دیدگاه های روان تحلیل- گری معرفی می کنند . در جامعه روانشناسی آمریکا حدود کمتر از ۵٪ اعضاء در برخی حوزه ها بر تعابیر تحلیل گرانه از دین، باقی مانده اند. آلفرد آدلر (۱۹۳۷– ۱۸۷۰) آدلر، روانشناس اتریشی که با فروید همراهی می کرد، در نظریه روانشناسی فردی خود به نقش اهداف و انگیزش تأکید داشت . یکی از معروف ترین عقاید آدلر این است که ما تلاش می کنیم تا حقارت هایی را که در خود احساس می کنیم، جبران نماییم.در بیشتر موارد، ریشه احساس حقارت، نداشتن قدرت است . این، یکی از روش های ورود دین از طریق باورهای ما نسبت به خداست، که مشخصه این باورها، گرایش ما به کسب کمال و برتری هر چه بیشتر می باشد . برای مثال، دربرخی از ادیان، خدا کامل و قادر مطلق است و به مردم فرمان می دهد تا کامل باشند . اگر ما تا حد بسیار زیادی کامل

شویم با خداوند یکی می شویم . با چنین شناختی از خدا، ما نواقص و احساس حقارت خود را جبران می کنیم . باورهای ما درباره خداوند شاخص های مهمی هستند از این که جهان را چگونه می بینیم . به نظر آدلراین باورها درطول زمان تغییر می کنند، هم چنان که نگاه ما به جهان – وجایگاهی که درآن داریم – عوض می شود . به این مثال که آدلر ارایه کرده است، توجه کنید: عقیده سنتی مبنی بر اینکه آدمیان به عنوان خلقت نهایی خداوند و هدفمندانه روی زمین قرار گرفتند، با این عقیده که آدمیان از طریق انتخاب طبیعی تکامل یافته اند، جابه جا شده است . این موضوع با نگاه به خداوند، نه به عنوان یک هستی واقعی، بلکه به عنوان وانمودی انتزاعی از نیروهای طبیعت، همزمان می شوند . به این ترتیب، نگاه ما به خداوند ازیک موضوع عینی و اختصاصی به مفهومی کلی تر تغییر کرده است. از نظر آدلر، این باور یک دریافت نسبتا "نامؤثر از خداوند است، به خاطر این که عموما"برای انتقال یک حس قوی از جهت یابی و هدفمندی با شکست مواجه می شود . بیشتر نوشته های آدلر حاکی از سر سپردگی او به نهضت های اجتماعی است . در این زمینه، دین دست کم از دو جهت اهمیت دارد . نخست، لازم است بدانیم که آدلراساسا به خدا باوری به عنوان یک انگیزنده علاقه مند بوده است، نه باتوجه به این پرسش که خدا وجود دارد یا خیر. آنچه اهمیت دارد این است که خدا (یا اعتقاد به خدا) مردم را به عمل برمی انگیزد، و این اعمال پیامدهایی و اقعی برای ما و دیگران دارد . به نظرآدلر ما با دو انتخاب مواجه هستیم . ما می توانیم فرض کنیم که در مرکز جهان قرارگرفته ایم – هم ما و هم خدا –و چون خدا ناظر بر ماست ، منفعلانه منتظر توجه او باشیم، هم چنین می توانیم فرض کنیم ما مرکز جهان هستیم و فعالانه تلاش کنیم تا جامعه مطلوب تری داشته باشیم . آدلر معتقد است که اگر ما خود را مسلط بر محیط بدانیم، به گونه ای عمل خواهیم کرد که برای جهان اطراف ما منفعت داشته باشد . نگاه ما به خدا مهم است، چون اهداف و جهت گیری ما را در تعاملات اجتماعی شکل می دهد . دومین جهت اهمیت داشتن دین، آن است که دین نفوذ گسترده ای در محیط اجتماعی ما دارد، و به خودی خود به عنوان یک جریان اجتماعی نیرومند مهم است . دین در مقایسه با علم – نهضت اجتماعی دیگر – پیشرفته تر است، چون که مردم را به نحو مؤثرتری برمی انگیزد . به عقیده آدلر، فقط وقتی که علم آغاز به فتح زمینه های مشابه و مورد علاقه دین کند و رفاه اجتماعی در همه بخش ها ارتقاء یابد، در چشم مردم جایگاهی هم تراز با دین خواهد داشت . کارل یونگ (۱۹۶۱– ۱۸۷۵) زمانی، یونگ شاگرد فروید بود، اما وقتی در باره میزان اهمیت مسایل جنسی و معنوی در رشد روان –شناختی فرد، به توافق نرسیدند، یونگ پیروی از فروید را رها کرد . (فروید به تفوق مسایل جنسی بر مسایل معنوی تأکید داشت، یونگ مخالف بود) . جدا شدن آنها از یکدیگر بدان جهت پرتنش توصیف شده که گویی یونگ از " معبد فروید " تکفیر و طرد شد . یونگ به تأثیر متقابل نیروهای خودآگاه و ناخودآگاه توجه کرد . او دو نوع ناخودآگاهی را فرض کرد : فردی و جمعی . ناخودآگاهی فردی (یا سایه) شامل چیزهایی درباره خودمان است که دوست داریم آنها را فراموش کنیم . ناخودآگاهی جمعی اشاره به وقایعی دارد که در همه ما به عنوان یک میراث همگانی (نوع بشر) مشترک است . برای نمونه، تصویر (صورت نوعی) یک قهرمان افسانه ای چیزی است که در همه فرهنگ ها وجود دارد. این صورت های نوعی ممکن است به عنوان خدایان فرض شوند، از آن رو که در خود فرد هستند . یونگ در باره مسیحیت و ادیان شرقی حرف های زیادی داشت . او شیفته دیدگاه های غیرغربی بود و زمینه های مشترک بین ادیان شرق و غرب را جستجو می کرد . به این دلیل، نظر یونگ در باره آنچه مفهوم تجربی داشت، وسعت یافت . برای نمونه، فرض کنید در وضعیتی که ما درکنار یکدیگر نشسته ایم، من یک الهام صوتی را بشنوم، اما شما نشنوید . حتی اگر فقط یک فرد تجربه ای داشته باشد، یونگ آن را یک مشاهده تجربی می شناخت . هر چند اکثر دانشمندان معاصر او، این مورد را به عنوان یک مشاهده تجربی در نظر نمی گرفتند . به این دلیل، متأسفانه پژوهش های اندکی در مورد روانشناسی دین از منظر یونگ انجام شده است . گوردون آلپورت (۱۹۶۷–۱۸۹۷) آلپورت با کمک به پالایش مفهوم خصیصه ها، سهم مهمی در روان شناسی شخصیت دارد . علاقه او به تفاوت های بین افراد – یعنی آنچه که روانشناسی شخصیت است– منجر به مطالعه روانشناسی دین شد. کتاب قدیمی او (آدمی

و دینــش) نشان دهنده علاقه آلپورت به انسانها به عنوان افراد بود . او شیوه های استفاده از دین به وسیله مردم را توصیف کرده است . احساس مذهبی بالغ موضوعی بود که آلپورت آن را در مورد افرادی مشخص می کرد که رویکرد آنان همراه با پویایی و وسعت نظر باشد و قادر به حفظ پیوندهای بین موضوعات متنا قض هستند . برعکس، مذهب نا بالغ امری خودپذیر است و به طورکلی کلیشه هایی منفی از دین را ارایه می دهد. پس از آن ، آلپورت و راس، مقیاس جهت گیری دینی را، برای اندازه گیری دو رویکرد بالاـ نسبت به دین، طراحی کردند . رویکرد درونی به دین نشان دهنده علاقه مندی به خودِ مذهب است . رویکرد بیرونی به دین موضوعی است که در آن رفتار مذهبی وسیله ای است برای دستیابی به نتایج دیگر. برای نمونه، به انگیزه های خیر خواهانه افرادی که به کلیسا می روند، توجه کنید . افرادی که جهت گیری درونی دارند، صرفا به خود کلیسا توجه دارند، اما افرادی که رویکرد بیرونی دارند ممکن است رفتاری مشابه داشته باشند، ولی دلیلشان این باشدکه این کار، راهی است برای ملاقات با دیگران یا این که به آنان برای کنار آمدن با مشکلات زندگیشان کمک می کند . رویکرد دینی، با وجود نقدهایی که متناوبا" از غیر مفید بودن آن می شود، هنوز نقطه کانونی در روانشناسی دین است. آبراهام مازلو (۱۹۷۰ –۱۹۰۸) عامل سلامت روانشناختی چیست ؟ این پرسشی بود که کارهای مازلو را هدایت می کرد . او تأکید خیلی زیاد روان شناسی را بر رفتارها و افکار منفی مشاهده کرد و خواست تا آن را با روان شناسی سلامت روان، جا به جا کند . با این هدف، او هرم طبقه بندی نیازها را تهیه کرد که نیازهای روان شناختی را از سطوح پایین تر به بالا – از نیاز به عشق و تعلق تا خود شکوفایی – طبقه بندی می کرد . افراد خود شکوفا کسانی هستند که نیروهای با لقوه خود را برای رشد شخصی به کار می گیرند . مازلو ادعا کرد که ممکن است برخی از عرفا، افرادی خود شکوفا باشند . این افراد هم چنین "، تجربه های اوج " زیادی دارند، تجربه هایی که در آن حس جذبه و وحدت با جهان، شخص را فرا می گیرد . هر چند طبقه بندی نیازهای مازلو سر و صدای زیادی به پا کرد، پژوهشگران برای یافتن شواهدی به منظور حمایت از این نظریه با مشکلاتی مواجه شده اند . انتقاد مهمی که مازلو به روان شناسان داشت، به تلاش آنان برای دور نگه داشتن ارزش ها از کارهای علمی، مربوط می شد. بیشتر روان شناسان این روش را تلاش برای اجتناب از سو گیری می دانستند، در حالی که مازلو آن را نبود ارزش ها در مواردی می دید که اهمیت زیادی دارند . از نظر مازلو، دانش بدون ارزش قادر نیست نشان دهد که قتل یا کشتار جمعی بد است . این نقص، با پذیرش یک رویکرد گسترده تر به موضوع و با درنظرگرفتن انتخاب ها و ارزش های مردم، جبران می شود. یکی از نتایج کارهای مازلو، پیدایش روان شناسی رشد شخصی بود که موضوع محوری آن سلامتی معنوی افراد است و در آن ارزش ها با قوت، حمایت می شوند . روان شناسان رشد شخصی در پی ترکیب نمودن مذاهب شرقی (بودایی، هندویی و مانند آن) یا عرفان مسیحی، یهودی یا اسلامی با شکلی از روان شناسی جدید هستند . روان شناسان رشد شخصی به طور متناوب از پذیرش روش های متفاوت علمی مورد استفاده در علوم طبیعی امتناع می کنند. نفوذ نهضت رشد شخصی در حد اندکی باقی مانده است، اما شواهدی وجود دارد مبنی بر این که این حرکت رو به رشد است . من حدس می زنم که بیشتر روان شناسان با مازلو موافق خواهند بود که روان شناسی – ازجمله روان شناسی دین – نیازمند یک پایه نظری رشد یافته است . اریک اریکسون (۱۹۹۴ – ۱۹۰۲) اریکسون روان شناسی است که به دلیل نظریه اش درباره رشد روان شناختی، به خوبی شناخته شده است . ریشه نظریه او در موضوع مهم روان تحلیلی هویت در شخصیت افراد است . اریکسون معتقد بود که رشد روان شناختی مناسب، در مجموعه ای از مراحل هشت گانه اتفاق می افتد، که باید یک توالی مشخص را طی کند . هر مرحله با حل شدن مثبت یک تعارض هویتی(فضیلت) یا شکست منفی درحل تعارض (آسیب) همراه است . حل مثبت تعارض، شخص را برای حرکت به سوی درگیر شدن با تعارض های بعدی آماده می کند . نظریه ی اریکسون تأکید زیادی بر دو دهه ی نخست زندگی دارد که شش مرحله از مراحل هشتگانه در آن و در دوره نوجوانی واقع می شود . با این حال رشد شخصی در دوره بزرگسالی نیز مورد تأکید اریکسون بود. زیست نگاری های گاندی و لوتر، دید مثبت اریکسون را به دین آشکار

می سازد . او بـه تـأثیر مهـم ادیـان در رشـد مـوفقیت آمیز شخصـیت تـوجه داشت، چرا که به نظر او، دین روشـی ابتـدایی است که فرهنگ به وسیله آن فضیلت های وابسته به هر مرحله از زنـدگی را ارتقاء می دهـد . انجام مراسم مذهبی، این رشد را تسـهیل می کننـد . فایـده ی نظریه اریکسون بـا مطالعات منظم تجربی تاییـد نشـده، اما در مطالعات روان شـناختی دین، این نظریه به عنوان یک رویکرد با نفوذ و قابل دفاع، باقی مانده است . پایان .

چگونه به آرامش نزدیکتر شویم

(ارزیابی صحت ادراکات Reality Testing): برای آرامش روانی انسـان بی شـمار راه عملی وجود دارد که البته اشـاره به همه آنهـا نه امکـان دارد و نه ضـرورتی . لیکن به مهمترین آنها با ذکر مثالهایی اشاره می گردد. واقعیت های جهان پیرامون ما به خودی خـود دارای معنـای خاصـی نمی باشـند بلکه مـا هرروزه این رویـدادها را در رابطه بـا احساسـات و افکـار خـود معنی می کنیم. مثلا دوست ما جواب سـلام ما را نمی دهـد – . چگونه تفسیرش کنیم ؟- آیا او از ما ناراحت است؟- آیا او مشکلات زیادی پیدا کرده است که ذهنش مشغول آنهاست؟- آیا او اصـلا صدای ما را شنیده است ؟هرگونه فکر و بررسی و تفسیر این واقعه بیرونی به نوع نگرش ، احساسات و حتی شخصیت ما بر می گردد و برایند آن آرامش یا نا آرامی ما خواهد شد. یک فرد افسـرده ، خود را مقصـر می داند و می گوید حتما باز خطایی از من سر زده است و من لیاقت پاسخ سلام هم ندارم ، یک شخصیت پارانوئیـد (بـدبین) می گویـد که او همیشه می خواهد مرا ضایع کند .راستی شـما چگونه به مسئله نگاه می کنید. ؟به هر حال ،هر جوابی که بدهید به عنوان اصلی بحث ما بر می گردد که چگونه وقایع پیرامون خود را تفسیر می کنیم و آیا این اداراکات ما صحت دارد یـا خیر ؟لزومـا آنچه که ما از واقعیت ها ی اطرافمان برداشت می کنیم با اصل آن واقعیت یکی نیست . کافی است در مثال بالا بعـد از ذهن خوانی که کردید و حدسـی زدید ، از دوست خود علت آن را بپرسـید . شاید جواب شـما صـحت نداشـته باشد.روزانه هزاران مسئله در اطراف ما می گـذرد و شاهـد هزاران جلوه مختلف از زندگی هستیم . نحوه نگاه و تفسـیر و تعبیر ما نسبت به آنها رابطه مسـتقیمی بـا آرامش درونی مـا دارد. مهمتر اینکه گـاهی ، ما خواسـته یا ناخواسـته حتی بعضـی از واقعیت ها را نمی بینیم و یا چیزی را که به کلی وجود نـدارد واقعیت می پنداریم . این احساسات ، ذهنیات و بارهای هیجانی آدمی است که به او می گوید چه چیز را ببین ، چه چیز را نبین و چگونه آنها را تفسیر کن (اگرچه واقعیت طور دیگر باشد) . آیا نوع دیدن و تفسیر واقعیات اطرافتان به شـما آرامش می دهـد. به راستی در این مورد چه کاری از ما بر می آیـد . پس از آگاهی نسـبت به نقش بیائیـد ببینیم چگونه می تـوانیم تفسـیرهای آرامبخش داشـته باشـیم. ۱ – در صـدد پاسـخگویی بـه همـه محرکـات بیرونی نباشـیم.سیستم رتیکولر سلسله اعصاب مرکزی این وظیفه عمـده را نسبت به محرکات کم اهمیت مثل سـر و صـدا ، رنگها ، بوها و دیگر حسـها به عهـده دارد. یعنی مـا بطور گزینشـی به بعضـی محرکات جواب می دهیم (در غیر این صورت دچار آشـفتگی های روانی مثل اسـکیزوفرنیا) می شویم . اما نسبت به محرکات مهم باید آگاهانه خودمان تصمیم بگیریم. هر حرکتی را از دیگران مهم نشـماریم و درصدد پاسـخگویی به هر سخنی نباشیم. خلاصه اینکه : حداقل انرژی را جهت واکنش به دیگران خرج کنیم و حداکثر انرژی خود را جهت فعالیتهای اصولی خود ذخیره کنیم.۲ – ریشه تفسیر ها و تعبیر های خود را بیابیم.اگر پیوسته رفتار های دیگران را به ضـرر خود تفسـیر می کنید مطمئن شوید زیرساخت های شخصـیت شما بوی پارانویا (بد بینی) می دهد. که نیاز است ابتدا به کمک یک روان درمانگر به بررسـی و اصـلاح ساختار شخصیت خود بپردازید. اگر دائما رفتار های دیگران را جذاب تر و سخنان همه را پرمحتوا تر در نظر می گیریـد ، اگر در تفسیر خودتـان مـدام از لفـظ استفاده می کنیـد . بایـد به کمـک یـک مشاور روی Complex Inferiority (عقـده حقـارت) خودتان کار کنیـد.همچنین اگر نظر دیگران خیلی برایتان مهم باشـد به حـدی که مرتب خودتان را فقط در آینه نظرات آنها ببینیـد باز ممکن است از عقـده حقارت رنج ببرید چرا که خود را فی نفسه دارای ارزش

نمی دانید بلکه تصویر ذهنی دیگران است که به شما هویت می بخشد. فراموش نکنید که موارد مذکور فقط یکی از احتمالات است . همانطوری که آدلر (مبتکر روانشناس فردی) ریشه عقده حقارت را نیز به need to security (نیاز به امنیت) نسبت می دهد.(که توضیح آن در این مقال نمی گنجد)بطور کلی تفسیرهای غیر منعطف و متعصبانه که مرتب تکرار می شوند جای بررسی دارد.۳ - سهم هیجانات خود را از واقعیات جدا کنیم هموار در مورد اصل واقعیات تدبر کنیم واگر نمی توانیم هیجانات و تفسیرات خود را به صفر برسانیم ، حداقل بدانیم چه مقدار آن واقعیت بوده است و چه مقدار برداشت های ذهنی ، عاطفی و عقلانی ما بوده است. به این ترتیب بارهای هیجانی ناشی از رویداها را تحت کنترل خواهیم گرفت.۴ – همه تفسیرها صحیح و درست لزوما مفید نیستند.گاهی در شرایطی که واقعیت ها حقیقتا درد زا هستند و هر گونه تفسیری از آنها رنج آور هستند می بایست تفسیرهای خود را به نحو مطلوبی تحریف کنیم تا در گذر از این مسیر کمتر دچار فشارو استرس شویم . در نظر بگیرید واقعا معلم سخت گیر و بد اخلاقی دارید و در دادن نمره هم بسیار خسیس است . دانستن این مسئله و تفسیر درست آن هیچ کمکی به شما نمی کند ، شاید شما را نیز نسبت به آن درس دلزده و خسته کند. حالا بیائید تفسیر خود را تحریف کنید مثلا به این صورت : ، بدین ترتیب برنامه ای مبتی بر این تفسیر خواهید ریخت که به پیشرفت تحصیلی شما کمک خواهد کرد. (نکته مهم : این بدان معنا نسیت که از واقعیت دور شویم ، بلکه با توجه به بند ۳ ، پس از جدا کردن تفسیر هایمان از واقعیتهای که بدانها وقوف داریم ، بیشتر تفسیرهایمان را دنبال می کنیم.)قضاوت judgmentیک زمان گفتم به خود خاموش باش لب فرو بند از سخن ها گوش باش ناگهان از جان من بر شد خروش :هان ! منم پژواک آواز سروش من نی خاموشم و آوا از اوست قطره ناچیزم و دریا از اوست شما پیامدهای احتمالی رفتارت را چگونه پیش بینی می کنی؟مثلا وقتی وبلاگ خاصی را با وقت و زحمت زیاد می نویسی ، یا فلان نظری را می دهی یا طرز خاصی رفتار می کنی ، نتایج آن را چگونه پیش بینی می کنی ؟فکر می کنی دیگران تا چه اندازه پذیرای شما باشند؟ یا تا چه اندازه مقبولیت دارید و یا تا چه اندازه نظرات و اعمال شما مفید واقع شده است؟اینکه تا چه اندازه در پیش بینی این نتایج موفق باشید نشان دهنده صحت قضاوت یا Judgment شماست .هر چقدر فانکشن قضاوت شما به واقعیت نزدیکتر باشد شما به آرامش نزدیکتر شده اید.مثال: فرض کنید شما وبلاگ خاصی نوشته اید که انتظار دارید روزانه صد ها نفر آن را تائید و تشویق کنند و گواهی به مفید بودن آن دهند، ولی پیش بینی شما صحیح نباشد ، آنگاه حس خوبی به شما دست نمی دهد. مشکل از آنجا شروع می شود که نحوه زندگی شما چنان باشد که همیشه دچار این خطای بنیادی شده و مرتب اشتباهات فاحش در قضاوت خود داشته باشید. کم کم آرامش خود را از دست خواهید داد.لذا ضرورت دارد با دقت بیشتری پیامدهای احتمالی رفتارمان را حدس بزنیم.۲ – قضاوت شخص در مورد اینکه موقعیت واقعی است یا آرمانی (Realistic or Idealistic)همیشه ما دوست داریم به نحو خاصی باشیم یا زندگی کنیم (آرمانی) ولی در واقعیت توانایی ما متفاوت است (واقعی) . لازم است قضاوت صحیحی داشته باشیم در مورد اینکه ۱ – اکنون چه هستیم (واقعی) ۲ – چه می خواهیم باشیم (آرمانی) . ضمن مشخص کردن و جداکردن این ۲ ، باید فاصله این ۲ را نیز کم کنیم .از یک طرف اقدامات عملی موثر در رسیدن به خواسته هایمان انجام دهیم (بالا بردن سطح واقعیت) و از طرف دیگر اهداف خود را مناسب تر و قابل دسترس انتخاب کنیم (پائین آوردن توقع و ایده آلها) .اگر بین واقعیت هایی که هست و ایده آلهایی که دوست داریم فاصله زیاد شود ، به مرور آرامش خود را از دست خواهیم داد. کنترل و تنظیم کشاننده ها ، تکانشها و عواطف (Regulate and control of Drives , Impulse and Affects) - ۵شما تا چه اندازه می توانید خودتان را در موقعیت های مختلف کنترل کنید؟اگر شما در موقعیت شهوت انگیز سکسی قرا بگیرید چگونه به تبعات رفتاری که از شما سر می زند می اندیشید؟آیا می توانید با توجه به ضررها و خطرات احتمالی رفتارتان ، آن را متوقف یا کنترل نمائید؟آیا می توانید بر شکم پرستی ، غضب ، خنده ، گریه ، خواب و لذت هایتان کنترل داشته باشید و آنها را تنظیم نمائید؟جواب شما به این سئوالات نشان دهنده مقدار خودکنترلی شما بر عواطف و

تکانشهاست . اگر شما با پیش بینی عواقب غرایز و احساسات خود ، بتوانید به کمک منطق تان بر آن حاکم شوید (نه ضرورتا دفع کنید) نشان دهنده این است که فانکشن اگو شما مختل نشده است (شناخت شما در کنترل شماست)بسیاری از افراد به علل بالا دچار شکست در زندگی می شوند و به همین سبب آرامش خود را از دست می دهند.چند نمونه :۱ – پسری که تحت تحریکات یک خانم متاهل ، در غیاب همسر وی به منزل آنها رفت و آمد پیدا کرده بود دو هفته قبل از کنکور ، وقتی شنید که یکی از همسایگان در این مورد اطلاع یافته و قصد پرده دری دارد ، دچار نا آرامی شدیدی شد که به کلی زحمات یک ساله خود را (مخصوصا کلاسهای متراکم کنکور و برنامه ریزی سخت آموزشی) را فراموش کرد و حتی در آزمون سراسری شرکت هم نکرد.۲ – دانش آموزانی که چنان به وب گردی و چت کردن معتاد شده اند که حتی شب امتحان هم نمی توانند احساسات خود را کنترل کنند و دچار افت تحصیلی می شوند نمونه دیگری از ضعف این فانکشن است. (در حالیکه در کشورهای غربی که خود پدیدآورنده اینترنت هستند روز به روز به خاطر این تکنولوژی و بهره وری از آن در حال پیشرفت هستند. متاسفانه به خاطر امیال سرکوب شده جوانان از یک سو و نداشتن فرهنگ استفاده از تکنولوژی از سوی دیگر ، وقت های زیادی در رابطه با اینترنت از جوانان به هدر می رود. چت های طولانی مدت بدون روشن بودن موضوع و هدف ، رقابت های فخرفروشانه (کاذب) در وبلاگ نویسی ، ساعتهای طولانی پرسه زدن در سایت های مستهجن ، جک ، صوت ، و .... نمونه هایی از کنترل نداشتن افراد روی کشاننده ها ، غرایز و عواطف خود می باشد. * (البته حساب دوستان بسیاری که با تقویت ، تنظیم و خود کنترلی خود توانسته اند روز به روز از این وسیله استفاده مفید نمایند و در رشد خود و دیگران پیشقدم باشند از آنها جداست و جا دارد که قدردانی شایسته ای از چنین افراد داشته باشیم ----- در همین جا وقت را غنیمت می شمارم و به دوستان عزیز پیشنهاد می دهم اگر وبلاگی با چنین خصوصیاتی دیدید، حتما بازخورد مثبتی را جهت تقویت آنها بدهید.)۳ – دوستان نمونه های فراوان دیگری از این دست است که از حوصله بحث خارج است . راستی اگر شما چنین نمونه هایی را می شناسید ذکر نمائید.......حس از واقعیت خود و دنیا (۴) (sense of reality self and worldوقتی یک رویدادی در اطراف شما روی می دهد (چه خوشایند ، چه ناخوشایند) ، شما چه مقدار خود را در آن سهیم می دانید. و چه مقدار مسئولیت آن را می پذیرید.جواب شما به این سئوال نشان دهنده این است که آیا حس درستی از خود و دنیای اطراف خود دارید یا نه ؟- یک فرد افسرده تمام سهم اتفاقات ناخوشایند را به خود نسبت می دهد. مثلا وقتی دوستش او را تحویل نگیرد با خود خواهد گفت من همیشه منجر به رنجش دیگران می شوم . اگر کار پیدا نکند می گوید که من بی لیاقت و بی عرضه هستم . اگر در روستایی در آفریقا نیز اتفاق بدی بیفتد باز مسائل را طوری کنار هم می چیند که تقصیرش را به گردن گیرد! - یک فرد خود شیفته (narcissistic) تمام سهم رویدادهای مثبت را به خود نسبت می دهد. مثلا اگر دوستش کادویی به او بدهد او خودش را (در درون) تحسین می کند و می پندارد چون شخصیت برجسته ای است دیگران در صدد احترام گذاشتن و نزدیکی به وی هستند.- یک فرد مضطرب نمی تواند سهم خود را در رفتاری که ممکن است روی دهد تعیین کند.برای رسیدن به آرمش باید دقیقا سهم خود را در رویدادها مشخص کنیم و از افراط و تفریط ها بپرهیزیم . چون آرمشمان را از دست خواهیم داد.مثلا اگر دیگران وبلاگ شما را علیرغم مفید بودن ، نپسندیدند . نباید احساس بدی از خود داشته باشید چرا که شما زحمت خود را کشیده و مطلب مفیدی را ارائه کرده اید . همچنین لازم نسیت نسبت به دیگران احساس بدی داشته باشید. چرا که دیگران هم آزادند هر گونه می اندیشند همان گونه عمل کنند.اگر در کنکور علیرغم درس خواندن ، رتبه نیاورده اید . نه طراحان سئوال کنکور را ملامت کنید ، نه گرمی هوا را ، نه حوادث ۱۸ تیر را ، نه آسمان را ، نه ریسمان را و نه حتی خودتان را . بلکه سیر قبولی را در مسیر کنکور بررسی کنید تا متوجه شوید کجای برنامه اتان در این مسیر ضعف داشته است و یا چگونه عوامل مختلف را در جهت قبولی اتان باید تغییر دهید.– حتی شاید با وضعیت خاصتان ، به این نتیجه برسید که باید از قبولی در کنکور صرف نظر کنید .هیچ موقع توقع نداشته باشید دنیا همانطور که شما دوست دارید ، باشد. با این

حال سعی خود را در تغییر دنیا در جهت مطلوبتان (بدون اینکه خود را ناراحت کنید) ادامه دهید.راستی شما چقدرخود را در واقعیت و رویدادهای اطراف خود سهیم می دانید و مسئولیت آن را می پذیرید؟رابطه بین فردی (Interpersonal Relation)چه اندازه روی دوستی هایتان و دوستهایتان سرمایه گذاری می کنید ؟۱ –شخصیت هیستریانیک الف) دوست دارد همیشه فقط او و کارهایش مرکز توجه باشد و اگر در موقعیتی چنین نباشد دچار رنجش می شود (وبلاگ نویسانی با این خصوصیت را می توانید به وضوح ببینید)ب) روابطشان به لحاظ جنسی با دیگران اغواگرایانه و تحریک کننده هست ولی اینها بیشتر لوس جنسی اند نه اینکه هنرمندانه چنین کنند ، چرا که این اشخاص علیرغم تحریک گری و عشوه گریشان نمی خواهند که رفتارشان به رابطه جنسی ختم شود. Sexual Arousing هستند یعنی از نظر شدت ، موقعیت و نوع ، حرکات جنسی اشان با موقعیت ها تناسب ندارد. مثلا در میان یک جمع جدی دانشجویی یا خانوادگی از شما می خواهد که در مورد اندامش و خوشگلی چشمانش نظر دهید و بیشرشما را به تعجب وا می دارند تا تحریک .ج) عاطفه های سطحی زیاد بروز می دهند مثل : آخ ... وای ..... عزیزم ...... برات مردم .... در حالیکه شاید شما او را برای بار اول است که می بینید.د) هیجانهایشان به شدت Shift می کند یعنی شدیدا عکس می شود. چون هیجانهایشان پرسرو صدا ست ولی عمق ندارد. (شاید عاشق سینه چاکی را تا دیروز دیده اید که امروز به خون طرف مقابلش هم تشنه است.)ه) از جذابیت بدنی برای جلب توجه زیاد استفاده می کنند.و) بیشتر نمایش خاطرخواهی و دوست داشتن بازی می کنند و اغراق گرند . و رفتارشان را بیشر از آنچه که هست صمیمانه نشان می دهند. (خانمها بیشتر از آقایان مبتلا می شوند ۲(I am sorry – افراد اسکیزوئید ، اسکیزوتایپال و افسرده از جمع فراری ، منزوی و دوست دار خلوتند شغل ، کار ، تفریح و زندگیشان را به نحوی تنظیم می کنند که بیشتر وقتشان را دور از جمع سپری کنند (شاید بتوان در میان کاربران افراطی اینترنت که دوست دارند اکثر وقتشان را به تنهائی و با سیستمشان سر کنند ، اینگونه افراد را بیشتر پیدا کرد = تا جایی که اطلاع دارم تحقیقی در این مورد در دست نیست)۳ –شخصیت های اجتنابی بر خلاف گروه بالا میل شدیدی به رابطه با دیگران دارند ولی به خاطر ترس از طرد شدگی آنها نیز به انزوا روی می آورند و یا تمام دوستی اشان را بصورت افراطی روی یک فرد سرمایه گذاری می کنند (که در این صورت حرف شنوی افراطی ، و چسبندگی فراوانشان موجب رنجش دوستشان خواهد شد)۴ –شخصیت مرزی (Borderline) : الگوهای افراط و تفریط در روابط بین فردی دارند. و فقدان ثبات آن ها در روابطشان منجر می شود که یا عاشق سینه سوز کسی باشند یا تنفر افراطی و کینه از او داشته باشند. (در زنها بیشتر دیده می شود)۵ – شخصیت وابسته : - شدیدا خود را نیازمند مراقبت شدن از سوی دیگران می بینید.- رفتار رام ، مطیع و تسلیم شده ای دارد و شکل رابطه چسبنده است. - مسئولیت های مهم زندگیش را به گردن دیگران می اندازد. - می ترسد با دیگران مخالفت کند. - در تنهایی احساس خوبی ندارد. - ترس دارد که او را رها کنند.۶ – شخصیت خود شیفته :- فقدان هم حسی با دیگران دارد .- همواره خود را صاحب حق می داند.- از دوستی دیگران در جهت استثمار آنها برای کسب منفعت و رسیدن به اهدافش استفاده می کند.- به دیگران حسادت می کند و معتقد است دیگران به او حسادت می کنند.- شدیدا احتیاج به تحسین دارد.- تخیل وی مرتبا در مورد قدرت ، ثروت و زیبایی است.- فکر می کند آدم مهمی است بدون اینکه دستاورد مهمی داشته باشد.* در تمامی موارد ششگانه بالا_رابطه بین فردی مختل است .برای رسیدن به آرامش در روابط دوستانه خود می توانیم نکات کاربردی زیر را مد نظر قرار دهیم:۱ – در دوستی با دیگران به آزادی آنها احترام بگذاریم. به ارزشها ، خواسته ها ، نگرشها و افکار و رفتار آنها توجه کنیم ۲ – دوستی افراطی و چسبندگی مفرط به دوستان را، به کمک روانشناس مجرب درمان کنیم.۳– دیدهای منفی بافانه درمورد مردم ، که منجر به دوری از آنها شود باید درمان شود.۴ – در دوستی هایمان با دیگران ثبات داشته باشیم.۵ – همان گونه که خودمان بی عیب و نقص نیستیم و همیشه در رابطه با دوستانمان ۲۰ نیستیم . توقع ۲۰ بودن از دوستان خود نداشته باشیم . و تحمل و صبرمان را بالا ببریم. اگر هر دوستی را به خاطر یک بی معرفتی کنار بگذاریم ، بزودی خواهیم دید

که هیچ دوستی نداریم. فکر معقول نما : گل بی خار کجاست ظاهر حدیثی از حضرت علی (ع) هست که ناتوان کسی است که دوستی نداشته باشد و ناتوانتر کسی هست که دوستی را از دست بدهد.۶ – یک دوست فقط یک دوست است . (نه مانند برادر ، نه خواهر ، نه مادر ، نه پدر و احتمالا نه همسر)لذا توقعاتتان را متناسب کنید.۷ – و در خاتمه به قول عامه از دوست بد پرهیز کنید.

بهداشت روانی

مقدمه :بهداشت روانی یکی از مباحث بسیار جالبی است که مورد توجه روان‌شناسان سازمانی قرار گرفته است و از آن تعاریف متفاوتی ارائه شده است. وی براین باور است که گاهی اوقات آنچه مردم به عنوان مشکلات خود مانند بیماری، مسایل مالی، موقعیت اجتماعی، امنیت اقتصادی و مسکن طبقه بندی می‌کنند نادرست است)).در تعاریف دیگر بهداشت روانی را به معنای سلامت فکر تعریف کرده‌اند و منظورشان دادن وضع مثبت و سلامت روانی و راههای دستیابی به آن است که در تکامل فرد و اجتماع نقش مؤثری را می‌تواند به عهده بگیرد. در تعریف دیگر از بهداشت روانی منظور از بهداشت روانی را، رشته‌ای تخصصی از بهداشت عمومی که در زمینه بیماری‌های روانی و پیشگیری از این بیماری‌ها فعالیت می‌نماید می‌دانند.اینک بهداشت روانی به عنوان یکی از رشته‌های اساسی، مورد توجه سازمان بهداشت جهانی و یک قسمت مستقل را در این سازمان جهانی به خود اختصاص می‌دهد که نقش آن ایجاد تحرک و هماهنگی در تحقیقات بهداشت روانی در سطح جهانی است. در هر دو مفهوم بالا بهداشت روانی، نقش فرهنگ، آداب و رسوم خانوادگی و اجتماعی و شرایط محیطی را مورد تأکید قرار می‌دهد.برای ما که در یک محیط اسلامی زندگی می‌کنیم، بهداشت روانی مفهوم خاص دارد؛ زیرا وقتی پیامبر(ص) می‌فرماید :((انما بعثت لاتمم مکارم الاخلاق)) یعنی من برای تکمیل اخلاق پسندیده مبعوث گشته‌ام(نهج الفصاحه :۱۹۱). در حقیقت سراسر آموزش‌های دینی او چیزی جز آموزش‌های بهداشت روانی نیست. با قاطعیت می‌توان گفت که آموزش های اسلامی، بهترین وسیله هم در پیشگیری بیماری‌های روانی وهم دستیابی به تکامل روانی می‌باشد. هدف اول از راه افزایش ظرفیت روانی افراد و سالم سازی محیط، انجام می‌پذیرد.تکامل روانی که در تعریف دوم بهداشت روانی مطرح شده است، در حقیقت فلسفه زندگی او از دیدگاه مکتب اسلام است که با کمال صراحت در قرآن مجید ذکر شده است :((و اذا سئلک عبادی عنی فانی قریب. اجیب دعوت الداع اذا دعان فلیستجیبوا لی و الیؤمنوا بی، لعلهم یرشدون))یعنی چون بندگانم راجع به من از تو بپرسند، بگو من به آنها نزدیکم، دعوت کسی که مرا بخواند اجابت می‌کنم، پس باید آنها هم اجابت کنند دعوت مرا و به من ایمان آورند تا رشد یابند (قرآن کریم، سوره بقره، آیه ۱۸۶).چنانچه مشاهده می‌شود نتیجه ایمان به خدا و اجابت دعوت خداوند، رشد و تکامل می‌باشد و در حقیقت مقصود از دعوت پیامبران الهی و پذیرش آن توسط مردم، دستیابی به تکامل روانی است.۲-۲- تاریخچه بهداشت روانی :تاریخچه بهداشت روانی با توجه به وجود بیماری‌های روانی از زمانی که بشر وجود داشته و مخصوصا زندگی اجتماعی را شروع کرده همراه بوده است، در حقیقت روان پزشکی را می‌توان قدیمی‌ترین حرفه و تازه‌ترین علم به شمار آورد. قدیمی‌ترین، چون بیماری‌های روانی از قدیم وجود داشته و بقراط در۳۷۷ تا ۴۶۰سال قبل از میلاد عقیده داشته که بیماران روانی را مانند بیماران جسمی باید درمان کرد، علل سرشتی و فرضیه مراجها از همان زمان بقراط و جالینوس وجود داشته و اهمیت تاریخی دارد. تازه‌ترین علم برای اینکه تقریبا از ۱۹۳۰به بعد از تشکیل اولین کنگره بین‌المللی بهداشت روانی بود که روان‌پزشکی به صورت جزئی از علوم پزشکی شد و سازمان‌های روان‌پزشکی و مراکز پیشگیری در کشورهای مترقی یکی بعد از دیگری فعالیت خود را شروع کرد. از این فعالیت در سازمان‌ها در جریان جنگ جهانی دوم کاسته شد و بدین ترتیب می‌توان روان‌پزشکی را به صورت تازه‌ترین علم بعد از جنگ جهانی دوم به حساب آورد.از اسناد و مدارک موجود چنین استنباط می‌شود که تا اواخر قرن هیجدهم و همزمان با انقلاب کبیر فرانسه از تاریخچه بهداشت روانی اطلاعات کافی در دست نیست. به علت جهل و بیسوادی از بروز بیماری‌های روانی، اختلالات

رفتاری و بیماری‌های روانی را به دخالت ارواح خبیثه و شیاطین، قدرت‌های ماورای انسانی و نفوذ عوامل طبیعی مانند، خورشید، ماه، رعد و برق در بدن می‌دانستند و عقیده داشتند که باید این بیماری‌ها با نیروهای ماوراءالطبیعه، وساطت افراد مقدس در نزد خدا بهبود یابند و این شفاعت موقعی اتفاق می‌افتد که بیمار در خواب باشد.اولین بار بقراط فیلسوف مشهور یونانی بود که خرافات را دربارهٔ بیماری‌های روانی کنار گذاشت و اختلالات روانی را به طرف پزشکی کشانید، دربارهٔ مالیخولیا و جنون زایمانی تعریف و توصیف کرد و مغز را مرکز اصلی روان دانست. جالینوس علت بیماری‌های روانی را اختلال عمل مغز و عدم تعادل اخلاط بدن می‌دانست. در اوایل قرن۱۳(سیزدهم) و اوایل رنسانس ارتباط جسم و روان و یکپارچگی واکنش آنها مورد بحث قرار گرفت و بعدا فرضیه ابوعلی‌سینا مسئله را به اسپانیا و کشورهای دیگر کشاند واین زمینه‌ای برای فرضیه جدید برای بیماری‌های روان تنشی شد. در سال۱۵۶۳ اولین روان‌پزشک هلندی به نام جان‌وی‌یر۱ کتابی درباره رفتار انسانی و بیماری‌های روانی در سوئیس نوشت. سپس در انگلستان اولین روان‌پزشک ویلیام بتی در سال۱۷۵۳بود (اخوت به نقل از میلانی‌فر، ۱۳۷۶).اطلاعات جسته وگریخته وجود دارد که تا قرن چهاردهم مکان‌هایی برای مواظبت و نگهداری بیماران روانی در مونت‌کاسینو ایتالیا ۲ و بیمارستانی در لیون فرانسه و در پاریس و بنا شدن بیمارستان بتلم۳در لندن در نزدیک کلیسای سنت بارتولومو وجود داشته است. در اسپانیا اولین بیمارستان روانی در سال۱۴۰۹در شهر والانسیا(Valencia) به وسیله یک کشیش اسپانیایی ایجاد شد و علت آن رفتار استهزاآمیز آزاردهندهٔ افراد نسبت به بیماران روانی در ملاءعام و خیابان‌های آن زمان بوده است.در اثر اقدام این کشیش از سال ۱۴۱۲تا ۱۴۸۹ پنج بیمارستان دیگر در نقاط مختلف اسپانیا ساخته شد ودر سال ۱۵۶۷به علت نفوذ اسپانیاییها اولین بیمارستان روانی در شهر مکزیکو بنا نهاده شد. روی این اصل نقش اسپانیاییهادر بنا نهادن بیمارستان‌های روانی و مواظبت از بیماران روانی هم در قدیم و هم امروز از اهمیت قابل توجهی برخوردار بوده و هست.از اینکه نحوهٔ درمان در بیمارستان‌های آن زمان چه بوده و آیا بیماران بهبود می‌یافتند یا نه اطلاعات درستی در دست نیست آنچه مسلم است این است که اگر این بیماران در منازل با خانواده‌ها می‌ماندند به طناب و زنجیر بسته می‌شدند به طوری که بعضی از آنها زنجیرها را پاره، از خانواد فرار، در غار، جنگل‌ها زندگی می‌کردند از پوست و برگ درختان تغذیه ۱- Johan Weyer ۲- mount cassino in Italy ۳- Bethlem می‌کردند، به صورت دیو، اجنه، مزاحم رهگذران می‌شدند و هرکس آنها را می‌کشت مسئولیتی نداشت.در قرن۱۷ ارتباط جسم و روان و محل این ارتباط در سلسله اعصاب مورد بحث قرار گرفت و دکارت و مالپکی‌ویلیس و سایرین مراکزی برای ارتباط تعیین کردند. در همین قرن در سال ۱۶۰۲ اولین کتاب پزشکی دربارهٔ بیماری‌های روانی به نام پراکسیس مدیا توسط پزشک سوئیسی نوشته شد که در آن طبقه‌بندی بیماری‌های روانی مورد توجه قرار گرفته و برای بیماری‌های روانی علل ارگانیک قائل شدند. دو نفر از روان پزشکان معروف آن زمان یکی زاکیا که پدر پزشکی قانونی لقب گرفته کتابی درباره روان پزشکی قضایی نوشته و گزارشات او مطالب زیادی وجود دارد از جمله اینکه فقط پزشک است که می‌تواند دربارهٔ ناراحتی و شرایط روانی افراد اظهارنظر نماید. و دیگری توماس سیدنهام معتقد بود که واکنش‌های هیستریک در همه افراد دیده می‌شود و در آن زمان به ناراحتی‌های نوروتیک اشاره کرد.در قرن۱۸ مسئله به همان طریق قرن۱۷ ادامه یافت و مؤسسات خیریه در کشورهای کاتولیک بنا به پیشنهاد کشیش‌ها تأسیس شد. در قرن۱۸ ژرژ سوم پادشاه انگلستان که دچار حملات بیماری مانیاک شده بود توجه پزشکان را به خود معطوف داشت و توجه نه تنها به درمان ژرژ سوم بلکه به مسائل پزشکی و روان پزشکی و پرستاری بیماران روانی بیشتر شد. در اواخر قرن ۱۸و اوایل قرن۱۹ نام سه نفر باید در سرلوحه پیشتازان و رهبران درمان اخلاقی و انسانی که عبارتند از فلیپ پنیل از فرانسه، ویلیام تیوک از انگلستان و ون سنزوکیا روکی از ایتالیا قرار گیرد. در سال۱۸۹۵ انستیتوی روان پزشکی در بیمارستان نیویورک تحقیقات درباره مسائل روان پزشکی را شروع کرد و در سال ۱۹۰۲ آدولف‌مایر روان پزشک جوان سوئیسی(۱۹۵۰-۱۸۶۶) جزء پزشکان این انستیتو شد و بعدها مکتب سایکوبیولوژی را بنیان گذاری کرد. در سال۱۹۰۸ کمیته وابسته به بهداشت روانی که پس از یک سال تبدیل به انجمن ملی

بهـداشت روانی شـد بـاعث شـد که بهـداشت روانی نهضتی جهانگیر شود.اثرات پیشـرفت روان پزشـکی در فرانسه باعث شـد روان پزشـکان و پزشـکانی در سوئیس پیـدا شونـد، کوچکی، بیطرفی از نظر سیاسـی، محـل جغرافیـایی، نفوذ زبان و عقایـد محلی کمک زیادی به پیشـرفت روان پزشـکی در سوئیس نمود و اوژن بلولر لغت اسـکیزوفرنی(جدایی و انفکاک مغز) را بنا نهاد.هرمن رورشاخ در سوئیس تحت نظر یونک روان کاو سوئیسـس مشـغول کار شد و بالاخره نوبت روان پزشکان همچون فروید، بروئر، ادلر و رانک رسـید کـه همگی اهـل اتریش بودنـد. نهضـت روان‌کـاوی که توسط ژوزف بروئر اتریشـی شـروع شـد.در سـال ۱۹۳۰اولین کنگره بین‌المللی بهداشت روانی با شـرکت نمایندگان پنجاه کشور در واشـنگتن تشـکیل شد و مسائل کشورها از قبیل بیمارسـتان‌ها، مراکز درمـانی سـرپایی، مراکز کودکان عقب مانـده ذهنی و نظایر آن مورد مطالعه قرار گرفت در سال ۱۹۴۰ کم‌کم بیمارستان‌های روزانه در انگلسـتان افتتاح شد. بروز جنگ جهانی دوم تشکیل کنگره بهداشت روانی به تعویق انداخت ولی خوشبختانه بعد از اتمام جنگ جهانی دوم کنگره‌های بهداشت روانی یکی پس از دیگری تشـکیل شد. و بهداشت روانی اهمیت پیدا کرد زیرا بیش از یک میلیون و هفتصـد و پنجاه هزار نفر به دلیل بیماری‌های روانی از خـدمت سـربازی اخراج شدند.در سومین کنگره بین المللی بهداشت روانی در سال۱۹۴۸ که در لنـدن تشـکیل شـد اساس فدراسـیون جهانی بهداشت روانی بنیان‌گذاری شد و در همان سال این فدراسـیون به عضویت رسـمی سازمان یونسکو و سازمان بهداشت جهانی درآمد و سازمان جهانی بهداشت در ژنو نقش رهبری رسمی فدراسیون جهانی بهـداشت را برعهـده گرفت. در سال۱۹۵۹قـانون روانی انگلسـتان از مجلسـین آن کشور گـذشت و وزارت بهـداری و تأمین اجتمـاعی عهـده‌دار مسئولیت درمـان و نگهـداری بیماران روانی در آن کشور شـد. در سال ۱۹۶۰ به دسـتور پرزنـدت کندی رئیس جمهور آمریکا قوانینی جدید برای بهداشت روانی وضع شد و دولت عهده‌دار مسئولیت‌های سنگینی برای این گونه بیماران شد. در سال۱۹۶۳ قـانون مراکز جامع روان پزشـکی در آمریکا به تصویب رسـید و تحت این قانون مراکز جامع منطقه‌ای مسـئول ۷۵ تا ۲۰۰ هزار نفر از سـاکنین همـان منطقه برای بیمـاران روانی شـد (میلانی‌فر، ۱۳۷۶). ۲ـ۲ـ۱ـ مختصـری درباره تاریخچه بهـداشت روانی در ایران :اگر چه از تاریخچه بهـداشت روانی در ایران اطلاعات کافی در دسترس نیست ولی مـدارک ناکافی بـدست آمـده با توجه به انتقـادات مـذهبی، سنتی و عملی آن زمـان در کشورهـای ایران و عربی می‌توان قبول کرد که رفتار با بیماران روانی به نحو مطلوب انجام می‌شـده و از زمان‌هایی که قـدیم محل‌هایی برای نگهـداری بیماران روانی وجود داشـته است.در قرن۶و۷ مدارس پزشکی در ایران وجود داشـته و از کتاب‌هـای یونـانی حتی به صورت ترجمه در این مـدارس اسـتفاده می‌شـد. تـاخت و تـاز اعراب در قرن۷ به کشورهای آسیایی از جمله ایران باعث شد که آثار موجود از بین برود. از زمان ساسانیان در جندی شاپور اهواز برای بیماران روانی مکانی مخصوص ترتیب یافته بود.در دوران اسـلام پزشـکان و نویسندگان مهم آن زمان مانند زکریای‌رازی و ابوعلی‌سینا را می‌توان نام برد که نوشـته‌های آنان غیر از عربی به زبان یونانی، لاتین و زبان‌های دیگر ترجمه شد و در دسترس مردم غرب زمین قرار گرفته و با استقبال آنان روبرو شده است.محد زکریای‌رازی(۳۳۰ـ۲۴۰ هجری قمری یا ۹۱۰ـ۸۲۰ میلادی) در وی به درمان بیماران پرداخت و بیمارسـتان‌هایی شـبیه بیمارسـتان بغـداد در شـهری برپـا کرد و بـه تـدریس و آمـوزش پزشـکی پرداخـت. تألیفـات مهـم رازی به نـام((طب الحـادی)) و کتـاب ((منصوری)) و((رسالاـتی دربـاره امراض)) و کتـابی دربارۀ حرکات نفسانی، اوهام، حرکات عشق و طب روحـانی را می‌توان نام برد. ابوعلی‌سـینا(۴۲۸–۳۷۱ هجری قمری یـا ۹۱۰ـ۸۲۰ میلـادی) برای بیمـاران روانی که آنها را مریض دماغی نیز می‌گفتند دسـتورات دارویی تجویز می‌کرد. ابوعلی‌سـینا برای درمان بیماران روانی عقیده به تلقین داشت و به عقیده اکثر مورخان بخیه و پیونـد اعصاب را برای اولین بار عرضه کرده است. کتاب قانون که معروفیت جهانی دارد باعث شـد پزشـکی اعراب شهرت جهـانی پیـدا کنـد و تـا چنـدین قرن مرجع پزشـکان غرب و شـرق بود و تـا اواسط قرن۱۷ در تمـام دنیـا به منزله اصـول علوم پزشکی شناخته شد و در مراکز پزشکی اروپا تدریس می‌شد. کتاب دیگر او شفا است که در مورد مزاج‌ها(دموی، صفرایی، بلغمی، سـودائی) اشـاره داشـته اسـت (بیگـدلی بـه نقـل از میلاـنی‌فر، ۱۳۷۶). در سـال۱۲۶۷ شمسـی دارالشـفایی در یزد بـه فرمـان

خواجه‌شمس‌الدین محمد صاحب‌دیوان در باغی مشجر و بزرگ بنا شد. این بیمارستان دارای بخش‌های مخصوص بیماران روانی، حوض‌خانه، مجالس‌المجانین بوده است تا سال۱۲۹۳ به علت جنگ‌های داخلی و هجوم قبایل بیگانه پیشرفت بهداشت روانی انجام نگرفت و در این سال در بیمارستان سینای فعلی(ابوعلی‌سینا) که یک بیمارستان عمومی است محل کوچکی در زیرزمین و دالان به بیماران روانی اختصاص یافت که فقط تکافوی عدهٔ قلیلی از بیماران روانی را داشت.در سال۱۲۹۷ نگهداری و سرپرستی بیماران روانی و جلوگیری از حوادث ناگوار به شهربانی واگذار شد و باغی در اکبرآباد تهران(خیابان سینای فعلی) به صورت ((دارالمجانین)) یا اولین بیمارستان روانی در تهران ایجاد شد. امور پرستاری و اداری این بیمارستان را یک افسر و سه پاسبان انجام می‌دادند و از پزشک، پرستار و دارو خبری نبود.در سال ۱۳۰۰ در زمان صدارت سیدضیاءالدین طباطبایی مدیریت و اداره دارالمجانین از شهربانی به شهرداری منتقل شد و در سال ۱۳۱۰ اولین متخصص اعصاب و روان در بیمارستان مشغول به کار گردید و سپس بیمارستانی در امین‌آباد شهری جهت بیماران روانی اختصاص یافت و بیماران تیمارستان خیابان سینا به امین‌آباد شهری منتقل شدند. و به پاس زحمات رازی این تیمارستان به نام ((رازی)) نام‌گذاری شده است.در سال ۱۳۱۹ سازمان جدید دانشکده پزشکی توسط پرفسور ابرلین تأسیس و با ایجاد کرسی بیماری‌های روانی و تدریس بیماری‌های روانی در دانشگاه تهران، تدریس روان‌شناسی در دانشسرای عالی و دانشکده ادبیات به مورد اجرا گذاشته شد. در سال۱۳۲۵ بیمارستان روزبه در خیابان سی‌قری جهت بیماران نسبتا آرام روانی اختصاص یافت و در سال۱۳۳۹ بیمارستان روزبه با وسایل مدرن‌تر در ساختمان جدید شروع بکار کرد، این بیمارستان توسط دانشکده پزشکی اداره می‌شود. در سال۱۳۳۶ برنامه‌های روان‌شناختی و بهداشت روانی از رادیوی ایران آغاز شد و در سال۱۳۳۸ اداره بهداشت روانی در اداره کل بهداشت وزارت بهداری تشکیل شد.در سال۱۳۴۳ اولین مرکز بهداشت روانی تهران از طرف اداره بهداشت روانی وزارت بهداری در خیابان هدایت تأسیس شد و بیماران را به طور سرپایی پذیرا گردید.در سال ۱۳۵۰ اداره بهداشت روانی به اداره کل تبدیل شد و پس از گذشت دو سال به علت اختلاف دید وزرای بهداری وقت یعنی در سال۱۳۵۲ مجددا اداره کل بهداشت روانی به صورت اداره‌ای تحت نظارت ادارهٔ کل خدمات بهداشتی ویژه درآمد. اولین دوره بازآموزی پزشکان عمومی تهران و شهرستان‌ها در تابستان۱۳۵۴ در مرکز بهداشت روانی تهران و مرکز روان پزشکی رازی به مدت یک ماه انجام گرفت. در سال۱۳۵۵ مجددا برای پزشکان عمومی بتخصیص رشته‌های مختلف سرپرستان بیمارستان‌های وابسته به بهداری تهران دو دوره بازآموزی یک ماهه روان پزشکی توسط اداره بهداشت روانی بهداری استان تهران ترتیب داده شد(میرسپاسی به نقل از میلانی‌فر، ۱۳۷۶).در اواخر سال۱۳۵۵ پس از ادغام دو وزارت بهداری و رفاه اجتماعی، تمام مراکز وابسته و بیمارستان‌های روانی به انجمن توان‌بخشی وابسته به وزارت بهداری و بهزیستی منتقل شد.در اردیبهشت سال۱۳۵۸ پس از انحلال سازمان توان‌بخشی فعالیت بهداشتی و درمانی این سازمان به سازمان‌های بهداری منطقه‌ای تهران و فعالیت آموزش آن به انستیتو روان پزشکی تهران واگذار شد که این انستیتو فعلا جزء دانشکده علوم پزشکی ایران فعالیت آموزش، پژوهش، طرح و برنامه‌ریزی و مشورتی دربارهٔ مسائل بهداشت روانی را به عهده دارد.در شهرستان‌های مشهد در سال ۱۳۰۰، در تبریز سال۱۳۱۲، اصفهان سال۱۳۱۷، شیراز سال۱۳۲۷ و بیمارستان سعدی شیراز در سال۱۳۳۲، همدان در سال۱۳۳۵ و بعدا در سایر استانها تدریجا مراکز جامع روان پزشکی تأسیس و مشغول بکار شدند.از تاریخ تصویب وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تمام سازمان‌های بهداشتی، درمانی و آموزشی به آن وزارت‌خانه منتقل شد و دفتری بنام دفتر بهداشت روانی در آن وزارتخانه شروع به فعالیت بهداشتی، درمانی و آموزشی و طرح و برنامه‌ریزی کرد. برای اولین بار طرح ادغام خدمات بهداشت روانی در خدمات اولیه بهداشتی در شبکه بهداشت و درمان شهرضا (اصفهان) شروع شد و چون موفقیت این طرح مورد تأیید نمایندگان سازمان بهداشت جهانی قرار گرفت لذا بهداشت روانی به عنوان اصل مهم خدمات اولیه بهداشتی در کشور اعلام و اجرای طرح کشوری بهداشت روانی در استان‌های دیگر آغاز شد. بر اساس این طرح توسط بهورزان آموزش دیده در خانه بهداشت واقع در روستا بیماریابی

انجام می‌گیرد و بیمار به مرکز بهداشتی و درمان روستایی معرفی و پرونده شرح حال روان پزشکی برای بیمار تهیه و پر می‌شود و بیمار به پزشک مرکز معرفی می‌گردد.طبق گزارش دفتر بهداشت روانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در حال حاضر ۲۰۰ مرکز روان پزشکی در ایران فعالیت دارند. تعداد پزشکان ایران حدود ۲۴۰۰۰ نفر می‌باشد که از بین آنها۳۸۵ نفر روان پزشک هستند(نجم‌آبادی به نقل از میلانی‌فر، ۱۳۷۶).۳.۱ـ تعریف و مفهوم بهداشت روانی :ازبهداشت روانی تعاریف بسیار زیادی شده است که در این تحقیق به برخی از آنها اشاره می‌شود. سازمان بهداشت جهانی در تعریف بهداشت روانی یا سلامت فکر گفته است : ((سلامت فکر عبارتست از قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی، عادلانه و مناسب)) (میلانی‌فر، ۱۳۷۰). در این تعریف اساسی بهداشت روانی سازگاری با دیگران و محیط زندگی است که فرد می‌کوشد راه درست یا مناسب زندگی کردن در یک محیط معین و با آنها که با او زندگی می‌کنند را کشف و به کار بگیرد. به عبارت دیگر، این که چگونه با نیازهای متفاوت خود کنار بیاید و با تدبیر منطقی خود را با محیطی که الزاما همه عوامل آن به نفع او نیست تطبیق دهد بسیار پراهمیت است. این تطبیق ممکن است از طریق تغییر در خود، در صورت امکان در محیط فیزیکی یا جامعه انجام می‌گیرد.کاپلان و بارون۱(۱۹۵۲) می‌گویند((بهداشت روانی حالت خاصی از روان است که سبب بهبود، رشد و کمال شخصیت انسان می‌گردد و به فرد کمک می‌کند که با خود و دیگران سازگاری داشته باشد))(میلانی فر، ۱۳۷۰). کاپلان و بارون، علاوه بر موضوع سازگاری، به جنبه کیفی رشد و کمال شخصیت و به تعادل رسیدن آن توجه می‌کنند. در حقیقت اگر معلمی در زندگی شغلی و دانش‌آموزی در زندگی تحصیلی خود بتواند از شخصیتی متعادل و کمال یافته برخوردار شود یا مدرسه بتواند به گونه‌ای زمینه‌های ساخت و بهسازی شخصیت او را فراهم سازد که در نهایت بتواند با دیگران در حالتی خوش و ارضاء کننده رابطه برقرار کند، او از سلامتی روانی برخوردار است.((مزلو با نگاهی ژرف‌تر و در ارتباط با کانونی‌ترین عامل اساسی انسان یعنی تأمین نیازها و در نهایت شکوفایی استعدادهای بالقوه و رشد به سمت کمال است))(رضوانی، ۱۳۷۶ : ۳۵۷).در حقیقت، مزلو بهداشت روانی را حاصل تأمین نیازها و شکوفا شدن استعدادهای ذاتی انسانها می‌داند. اگر آموزشگاه و مدیریت شرایطی را فراهم آورد که آنچه دستگاه آفرینش به هنگام خلقت در وجود او قرار داده است به ظهور برسد ـ تحقق یافتن سرشت انسانی ـ فرد از سلامتی و تعادل روانی برخوردار می‌شود. اریک‌فروم۲ سلامت فکر را نیل به بلوغ بر اساس خصوصیات و قوانین طبیعت آدمی می‌داند. (تبریزی،۱۳۷۵) . ۱- Caplan and Barron ۲-Erich Fromm به عبارت دیگر، زندگی طبیعی و طبیعی زیستن سبب سلامت روان می‌شود. برخلاف آن دسته از صاحب‌نظران که می‌گویند فرد باید خود را با هر قیمتی با جامعه سازگار سازد. به نظر مردم ((سلامت فکر موقعی تأمین می‌شود که فرد براساس ویژگی‌ها و قانونمندی‌های خطری خود رشد کند)).بیماری روانی ناشی از شکست فرد در دست یافتن به بلوغ طبیعی یا خطری اوست. بنابراین قبل از آنکه مدرک بهداشت روانی فرد را در سازگاری او با جامعه جستجو کنیم، باید به معیارهای خطری و طبیعی یعنی نیازهای او توجه کنیم.((بهداشت روانی عبارتست از پیشگیری از پیدایش بیماری روانی و سالم سازی محیط روانی تا افراد جامعه(سازمان) بتوانند با برخورداری از شخصیت وروان متعادل با عوامل محیط خود رابطه برقرار کرده و در راه تأمین نیازها، شکوفایی استعدادها و رسیدن به هدفهای متعالی فردی و اجتماعی خود بکوشند)) (میرکمالی : ۱۳۷۵).با توجه به این تعریف کار اساسی سازمان آموزشی یا مدرسه، تربیت انسان‌های سالم است که منظور از انسان سالم همان ساختن شخصیت سالم است.ردل و واتبرگ گفته‌اند((که اکثر دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت اعتقاد دارند که تربیت و بارآوردن یک انسان با شخصیت سالم از آموزش او بسیار پراهمیت‌تر است و انسان دانش آموخته، ولی بدون شخصیت سالم، قدرت و شعور استفاده از آن فاقد ارزش است))(فخرایی، ۱۳۵۳ : ۹).شاملو آنقدر به بهداشت روانی در آموزشگاه و تعلیم و تربیت اهمیت می‌دهد که تعلیم و تربیت را مترادف با بهداشت روانی می‌داند و می‌گوید تعلیم و تربیت و بهداشت روانی از جنبه نظری

هدف واحدی دارند، یعنی هردوی آنها هدفشان ساختن آدم‌های سالم، مفید و خوش بخت است(شاملو، ۱۳۶۶) به عبارت دیگر، اگر آموزش و پرورش ادعا کند که کارهای زیادی روی انسان‌ها انجام می‌دهد، ولی نتواند ثابت کند که انسان‌هایی سالم و خوشبخت تربیت می‌کند، می‌گوییم از اصل رسالت خود دور مانده است.هوگان۱(۱۹۷۶) سه تعریف عمده از بهداشت روانی ارائه کرده است :۱- Hogan۱ـ بهداشت روانی به معنای ((خود آگاهی)) یا ((فقدان خودفریبی))، حل تعارض‌ها و کشمکش‌های درونی و پذیرش پیروی از سرنوشت و تقدیر بشریت گفته است.۲ـ بهداشت روانی به معنای ((خود شکوفایی)) و ((تحقق خود)) می‌باشد؛ یعنی به عمل رساندن توانایی‌های ذاتی و درونی فرد.۳ـ بهداشت روانی حدودی است که فرد توانسته است با ((شبکه روابط اجتماعی پایدار)) به صورت یکپارچه درآید.از آنجا که هدف بهداشت روانی تأمین سلامت روان است باید تعریف نسبتا روشنی از سلامت روانی داشته باشیم. ارائه چنین تعریفی ساده نیست؛ زیرا از یک سو پدیده‌های روانی بیشتر جنبه انتزاعی و غیر عینی داشته و نمی‌توان آنها را به سهولت آسیب‌های جسمانی مورد مطالعه قرار داد(میلانی فر، ۱۳۷۰).اختلاف نظرهای بسیاری در مورد سلامت روانی وجود دارد. حال چهار دیدگاه را در مورد سلامت روانی از یکدیگر تفکیک کنیم که عبارتند از :الف) سلامت روانی به معنای رفتار بهنجار(عادی) دراین دیدگاه گفته می‌شود رفتارهایی که اکثریت مردم از خودشان می‌دهند، رفتار سالم به شمار می‌آیند و رفتار کسانی که از رفتارهای عمومی جامعه فاصله زیادی می‌گیرند، به عنوان رفتار مرضی به شمار آمده، صاحبان آنها بیمار روانی نامیده می‌شوند.ب) سلامت روانی به معنای الگوی ایده‌آلدر این دیدگاه انسان سالم کسی است که از یک سلسله معیارهای مشخصی برای سلامت روانی تبعیت کند. این معیارها غالبا بوسیله روان شناسان و روان پزشکان مشخص می‌شود برای مثال هشیار زیستن به عنوان یک ملاک سلامت روانی به شمار می‌آید؛ به این ترتیب که هرکس هشیاری بیشتری نسبت به خود و محیط داشته باشد ازسلامت روانی بیشتری برخوردار است در مقایسه با افرادی که هشیاری اندکی دارند. پذیرش واقعیت نیز به عنوان یک ملاک سلامت روانی به شمار می‌آید علاوه بر این مطمئن بودن به خود، خوش‌بینی، پذیرفتن اشکالات خود و اقدام به رفع آنها، روابط خانوادگی خوب و صمیمی، انعطاف پذیری در رفتار، امنیت عاطفی، هدایت زندگی، سرنوشت توسط خود، یکپارچگی و وحدت در شخصیت و بسیاری دیگر از این معیارها.ج) سلامت روانی به معنای یک فرآیند براساس این دیدگاه سلامت روانی یک پدیده واحد نیست که بتوانیم از آن در تمامی مراحل زندگی استفاده کنیم. به عبارت دیگر در هر مرحله از زندگی انسان اعم از کودکی، نوجوانی، جوانی، میانسالی و کهنسالی سلامت روانی معنای متفاوت پیدا می‌کند و به این ترتیب بیماری روانی یک معنای تحولی خواهد داشت؛ یعنی آنچه در بزرگسال بیماری بشمار می‌آوریم، ممکن است در یک نوجوان سلامتی کامل بدانیم و یا برعکس؛ این دیدگاه به این نکته اشاره می‌کند که لزومی ندارد رفتار همه را با یکدیگر در تمامی سنین مقایسه کنیم بلکه بهتر است رفتار هرکس را با افراد هم‌سن خودش مقایسه کرده و از طریق میزان غیرعادی بودن او را مشخص کنیم.د) سلامت روانی به معنای فقدان بیماری در این دیدگاه به جای اینکه بگوییم سلامتی چیست می گوییم بیماری چیست و وقتی که کسی بیمار نباشد یعنی سالم است.امروزه این دیدگاه استفاده عملی بیشتری پیدا کرده، بیمار علائم و نشانه‌هایی را از وضعیت خود بیان می‌کند و روان‌شناس و یا روان پزشک براساس طبقه‌بندی‌هایی که از بیماریهای روانی مختلف وجود دارد، در مورد بیماری او اقدامات لازم را به عمل می‌آورند و اگر کسی در این طبقه بندی قرار نگیرد معنایش سالم بودن است(رضایی، ۱۳۷۸).۲ـ۳ـ۱ـ بهداشت روانی از دیدگاه مکاتب۲ـ۳ـ۱ـ۱ـ بهداشت روانی در مکتب آدلر۱ :آلفرد آدلر معتقد است که ((مسأله اساسی در انسان)) احساس حقارت۲ می‌باشد و تمام فعالیتهای فرد به قصد قدرتمند شدن انجام می‌شود با این ترتیب فعالیت‌های هر فرد نوعی جبران۳ به منظور رفع احساس حقارت و بدست آوردن حس مهمتری۴ می‌باشد. آدلر سلامت روان را چنین تعریف می‌کند که فرد سالم روش زندگی خود را با واقع بینی کامل،طرح می‌کندتا به هنگام پیاده شدن منجر به بروز احساس حقارت غیرقابل جبران نگردد. آدلر معتقد است که یک فرد در حال تکامل به کمک نیروهای ذاتی و امکانات محیطی به مبارزه با

مشـکلات ۱ - Adler ۲- Inferiority feeling ۳- Compensation ۴- Superiority خـویش برمی‌خیزد و فعـالیت روانی بـه وسـیله هـدفهای فرد ایجـاد می‌گردد و یـک روش یـا ((سـبک زنـدگی))۱ براساس همیـن اهـداف ایجاد می‌گردد.۲ـ۳ـ۱ـ۲ـ بهـداشت روانی از نظر پـاولوف۲ :او اسـاس مکتـب خـود را براسـاس واکنش‌هـای تحریکی و وقفه‌ای که مبنـای مجـازات و پـاداش ایجـاد می‌گردد قرار می‌دهـد و معتقـد است رفتـار عـادی رفتـاری است متعادل۳ که بنحـوی می‌توانـد در مقـابل استرس‌ها مقاومت کند.تونز۴ (۱۹۴۲) از سلامت روان به عنوان خوشحال بودن۵یاد می‌کند و بعضی نویسندگان دیگر ارضای خاطر را به کار می‌برند(رضایی، ۱۳۷۸).۲ـ۳ـ۱ـ۳ـ تعریف بهداشت روانی در اسلام :بهداشت روانی در اسلام عبارت از اصول و روش‌های مشـروعی است که در وهله اول بـاعث تـأمین ایجـاد، حفظ و در وهله دوم تقویت و تکامل سـلامت نفس، و در وهله سوم به درمان بیماری‌هـای روانی انسان مسـلمان می‌پردازد، هـدف از این علم هموار کردن راه تکامل و حرکت انسان مسـلمان تا رسـیدن به مرتبه کمـال مطلق است؛ از این تعریف چنـد نکته مهم لحاظ می‌شود: ۱. مراد از اصول و روشـهای مشـروع، شیوه‌های علمی و عملی است که دسـتورات اسـلام آمده و بکاربسـتن آنها باعث سـلامت روان انسان می‌گردد، قید مشروع از این جهت است که نشان دهیم همه اصول روان شناسـی جدیـد، بر فرض عقلانی بودن و در برداشـتن آثار مطلوب، تا زمانی که اذن شارع در آن متقین نباشد، قابلیت و صلاحیت اجرا نـدارد.۲. قیـد تأمین بیشتر به جنبه بهـداشتی و پیشـگیری قضـیه مربوط می‌گردد. در اسـلام پیشـگیری مقدم بر درمان است. قیـد تقویت و تکامل اشاره به این دارد که اصول مذکور، نه تنها باعث تعادل و آرامش روانی می‌گردد بلکه سـبب می‌شود تا انسـان مسلمان به واسطه این اصـول در یـک حرکت تکـاملی قرار گیرد. قیـد درمـان، اشـاره به این دارد که جـامعیت دسـتورات و برنامه‌ها و اصول اسـلامی به نحوی اسـتکه این اصول هم در مرحله پیشـگیری و هم در مرحله درمان قابل اسـتفاده هستند.

۱- Style of life ۲- Pavloff ۳- Equilibrated ۴- Tones ۵- Hoppines ۳. قید نفس در عبارت سلامت نفس : از این جهت است که توجه شود بهـداشت روانی در اسـلام بـا لـذات به معنای بهـداشت روحی و قلبی نیست.۴. در تعریف فوق هـدف از بهـداشت روانی همـان حرکت به سوی کمـال و رسـیدن به کمال و انسان کامل شـدن است؛ بنابراین یکی از ممیزات اصـلی مکتب بهداشت روانی در اسلام، علاوه بر تأمین و تعادل روانی، به تکامل رساندن و به کامل شدن اوست. ۵. دو قید وهله اول و وهله دوم از آن جهت است که نشان داده شود انسان سالم با انسان کامل تفاوت دارد.انسان سالم کسـی است که دارای سلامت روانی است و نقطه مقابـل انسـان سـالم، انسـان بیمـار و معیوب است در حالیکه انسان کامل، شخصـی است که لزوما انسان سـالم است و علاوه بر سـلامت روانی دارای حـد کمـالی از وجود نیز هست لـذا انسان کامل نقطه مقابل انسان ناتمام و معیوب قرار نمی‌گیرد(حسینی، ۱۳۶۸ : ۱۲). ۲ـ۴ـ شاخص‌های بهداشت روانی و شخصیت سالم :برخی از نشانگرهای شخصیت سالم یا نشانه‌های وجود بهداشت روانی در معلمان به شـرح زیر است :۱ـ توان برقراری رابطه بـا دیگران :انسان سالم به عنوان یکی از نیازهای اساسـی خود میـل به برقراری روابـط انسانی بـا افراد دیگر تحت عنوان دوسـتان، همکاران، نزدیکان و غیره دارد. احساس تعلق به دیگران و تعلق دیگران به خود و احساس مالکیت از نیازهای انسان است و هر شـخص سالم دوست دارد که کسـی را دوست بدارد و کسی او را دوست داشـته باشد.روابط نزدیک و صـمیمانه سبب ارضای نیازهای روانی انسان می‌گردد. رابطه مطلوب از یک نگاه معمولی تا سایر رفتارهایی که حاکی از صـمیمیت و صـفا و احساس تعلق باشـد، به فرد عزت، حرمت و امنیت می‌بخشـد.رابطه درست رابطه‌ای همراه بـا بی‌ریـایی، درک تـوأم بـا فهـم دیگری۱ و مثبت نگریسـتن بـه طرف مقابـل می‌باشـد(ثنـایی، ۱۳۶۲).۱ - empathic understandingکنـاره‌گیری و انزوا یکی از مکانیزم‌هـای دفـاعی انسـان در حـال تعارض است و کسانی که بـدون علت خاص مانند نیاز به مطالعه و انزوا برای عبادت، مردم گریز هسـتند دچار بیماری روانی می‌باشـند.براین اساس اگر روابط بین مدیر و معلمان دوسـتانه و همراه با احترام باشـد، از بهـداشت روانی برخوردار هسـتند. در چنین مدرسه‌ای معلمین همدیگر را دوست می‌دارند و در آنهـا احساس تعلق و وابسـتگی وجود دارد.۲ـ توان ارزیـابی درست از خود :((افراد سـالم خود را می‌شـنایند و وجود خود را بـا همه

محدودیت‌ها و جنبه‌های مثبت و منفی می‌پذیرند. اگر کسی بر اثر مطالعه ویژگی‌های خود بداند که چه توانایی‌ها ویا استعدادهای خود را نمی‌شناسند و نمی‌دانند که از عهدهٔ بعضی از کارها برنمی‌آیند، در مراحل کار و زندگی شکست می‌خورند)) (میرکمالی، ۱۳۷۵).۳ـ داشتن عواطف و احساسات متعادل :شخص سالم کسی است که بتواند عواطف و احساسات خود را در زمان لازم به دیگران و نسبت به محیط نشان دهد. خوشحالی، غم، تنفر، دوست داشتن، طرفداری، دوری گزیدن، عصبانیت، علاقه و نظایر آن مصادیق عواطف انسانی هستند. هر فرد طبیعی از موقعیتهای ناخوشایند و کسی که به او توهین روا می‌دارد عصبانی می‌شود و ابراز انزجار می‌کند. اما مسأله اساسی این است که این پرخاش، عصبانیت یا تنفر در چه حدی باشد تا اثر مطلوب داشته و در عین حال سبب آسیب رسانیدن به خود فرد نشود.تعادل عاطفی یعنی توان کنترل خود و ابراز عواطف و احساسات به اندازه‌ای ضرورت دارد. کسانی که به سرعت و اکثر مواقع عصبانی می‌شوند و یا از افراد دیگر تنفر دائمی دارند، افراد سالمی نیستند(پورمقدس، ۱۳۶۷).((زیاد عاطفی بودن، فرد را از تفکر و منطقی بودن باز می‌دارند و بالعکس، بی‌عاطفه بودن سبب از دست دادن لطافت‌های انسانی می گردد))(میرکمالی، ۱۳۷۶ : ۹۹ـ۹۶).۴ـ توان بهره گیری از امکانات، منابع و مواهب طبیعی و الهی :فرد سالم از این که در دامن طبیعت زندگی می کند و خداوند بزرگ امکانات فراوانی را برای او آفریده است لذت می‌برد و از آنها استفاده می کند.افراد سالم از شادی‌های روزمرهٔ زندگی احساس نشاط می کنند ومنظور این است که آنها متوجه منابع و زیبایی‌های اطراف خود هستند و از دیدن آنها لذت می‌برند(میرکمالی،۱۳۷۵).۵ـ داشتن اعتماد به نفس و احساس کفایت :((اعتماد به نفس داشتن نگرش مثبت به توانایی‌های خود می‌باشد که رابطه تنگاتنگی با احساس کفایت دارد. افرادی که در گذشته تجربیات مثبت و مطلوبی از موفقیت در کارها و برنامه‌های خود داشته‌اند، به خود امیدوارند و احساس کفایت می کنند. این افراد با اعتماد کامل دست به کار می‌زنند و با تمرکز بر کار و کوشش مستمر به طور موفقیت آمیز کار را به پایان می‌رسانند))(همان منبع، ۱۳۷۵).((مدرسه سالم مدرسه‌ای است که با برنامه‌ریزی‌های درست، معلمان و دانش‌آموزان را در مسیر کارهای موفقیت آمیز و استفاده از توانایی‌های خود قرار می‌دهد، تا بر اثر تجربه موفقیت آمیز و به‌کارگیری توانایی خود، به خود اعتماد پیدا کنند و در آن احساس کفایت در حل مشکلات تحصیلی و زندگی به‌وجود آید))(ساده، ۱۳۷۳ : ۸۳ ـ۸۱) . ۶ـ احساس امنیت و آرامش خاطر :((افراد سالم دچار اضطراب و نابسامانی فکری دایمی نیستند، آنها دلواپس نیستند)) (میر کمالی، ۱۳۷۵).افراد سالم با بردباری و احساس امنیت با وقایع پیش آمدهای زندگی روبرو می شوند و برای آنها راه‌حل منطقی پیدا می کنند و نسبت به آنچه پیش نیامده، بدون ترس به برنامه‌ریزی می‌پردازند.معلمی که دارای امنیت و آرامش خاطر است، فردی آرام است که با آرامش خاطر به کار می‌پردازد لذا فردی عجول، بی‌صبر و بی‌قرار نیست و سعی می کند کارش را با آهنگی، منطقی و با سرعتی نسبتا قابل قبول انجام دهد و در رفتار او تعادل دیده می شود.بنابراین مدرسه سالم مدرسه‌ای است که روشهای کار و رفتار خود را با معلمان و دانش‌آموزان می‌سنجد و به گونه‌ای با آنها روبرو می‌شود که بین معلمان نوعی احساس خوشایند و دوست‌داشتنی و میل به برقراری رابطه با همدیگر بوجود می‌آید.۷ـ احترام به خود و دیگران :((فردی که از بهداشت روانی برخوردار است برای خود ارزش قایل می‌باشد. در حقیقت، او خود را به عنوان یک فرد با ارزش و احترام می‌پذیرد))(میرکمالی،۱۳۷۵). لذا برای افراد دیگر نیز احترام قائل است و در آنها نکات مثبت و ارزشمندی می‌بینید که قابل احترام می‌شوند. او از عقده‌های حقارت و خود کم‌بینی رنج نمی‌برد. به همین دلیل سعی می کند از کارهایی که دلیل برکم ارزشی اوست بپرهیزد.۸ ـ مسئولیت پذیر بودن :یکی از دلایل عدم بهداشت روانی فرد بی‌تفاوتی نسبت به دیگران و امور جامعه است. مسئولیت پذیری یکی از نیازهای انسان سالم است. افراد سالم دوست دارند در امور شرکت داده شوند و به سهم خود مسئولیت کاری را بپذیرند.بنابراین تقسیم کار و مشارکت دادن معلم در کارها و مسئولیت دادن به او مطابق توان جسمی و روانی او از کارهای اساسی مدرسه است.۹ـ خود کنترلی :((یکی از عوامل بهداشت روانی خود کنترلی است. خود کنترلی یعنی توانایی تفکر، قضاوت و تصمیم گیری درباره خود و کنترل رفتار فرد برپایه اعتقادات، وجدان و ارزشهایی که فرد به آن پایبند

است و از درون معیار قضاوتی او برای ارزیابی و کنترل رفتارش می‌شود)) (میرکمالی،۱۳۷۶). بنابراین سازمان آموزشی کارآمد که همه جنبه‌های آموزش و تربیت را در نظر می‌گیرد، با برنامه‌های معین سعی می‌کند معلمان را از نظر اعتقادی و فکری آن چنان قوی کند که خود بدون کنترل خارجی قادر به تشخیص درست از نادرست باشند و بتوانند با معیارهای درست رفتار خود را در مسیر صحیح قرار دهند.۱۰ـ احساس رضایت و شادی :یکی از شاخص‌های بهداشت روانی احساس رضایت، شادی و شادابی است. فردی که احساس می‌کند نیازهایش بدون برخورد با موانع در حال تأمین است و به زندگی خود امید دارد، به درجه‌ای از رضایت درونی می‌رسد که همواره او را شاد نگه می‌دارد. شادی، حاصل احساس سعادتمندی است و سعادتمندی، حاصل احساس از سیر طبیعی زندگی و رشد قرار گرفتن می‌باشد که با تأمین نیازهای مختلف مخصوصا نیازهای روانی بدست می‌آید. در این حالت فرد به زندگی و دیگران علاقه‌مند می‌شود و به آنها عشق می‌ورزد. احساس رضایت و شادی سبب پیدایش حالات روانی مختلفی می‌شود که دوستی، عشق، محبت، امیدواری، خوش‌بینی، مسرت، همراهی و... از نمونه‌های آن است.((شخص سالم کسی است که مردم او را دوست داشته باشند و بهره‌ور، و از خود بیگانه نباشد ودر همان حال که خود را خوشبخت بی‌همتایی بداند، زندگی را موهبت پرارزشی تلقی کند و تا عمر دارد در حال تولد باشد، در عین حال مرگ را نیز بپذیرد))(تبریزی، ۱۳۷۵ : ۳۱۴). ۲ـ۵ـ اهمیت بهداشت روانی :مفهوم بهداشت روان در واقع جنبه‌ای از مفهوم کلی سلامتی است. سازمان بهداشت جهانی سلامتی را چنین تعریف می‌کند : ((حالت سلامتی کامل فیزیکی، روانی و اجتماعی نه فقط فقدان بیماری یا ناتوانی)). برخی چنین تصور کرده‌اند که نقطه مقابل سلامتی روانی، بیماری روانی است در حالی که این چنین نیست و مفهوم سلامتی روانی بسیار گسترده‌تر از این است))(خدارحیمی، ۱۳۷۴).بهداشت روان قدرت آرام زیستن با خود و دیگران در آرامش بودن است. فرد سالم، احساس می‌کند راحت است و می‌تواند با خودش و دیگران زندگی کند. او محدودیت‌ها و استعدادهای خود را نمی‌شناسد، کمبودهای خود را می‌پذیرد و برای بهبود رفتار خویش، گام برمی‌دارد. ولی از درون و احساسات خویش آگاه است و بر آنها تسلط دارد و معیارهای جامعه‌ای را که در آن زندگی می‌کند زیر پا نمی‌گذارد.سلامت روان قدرت تصمیم‌گیری در بحران‌ها و مقابله با فشارها و مشکلات زندگی است، زیرا چنین شخصی می‌داند که درطول زندگی با فراز و نشیب‌های بسیاری ممکن است مواجه شود، بنابراین برای دست‌یابی به سعادت که یک امر نسبی است باید تلاش کند.شخص سالم از کار و زندگی خود احساس رضایت می‌کند و از وقت گذاشتن خویش استفاده مفید می‌نماید شخصی که از نظر درونی نقصی ندارد، با دیگران ازدر تفاهم وارد می‌شود و برای احساسات و عواطف مردم، اهمیت قائل شده و آنرا محترم می‌شمارد. چنین فردی تفاوت‌های افراد را می‌پذیرد و به آنها خرده نمی‌گیرد و در میان گروهی که قرار می‌گیرد با حفظ فردیت خویش قادر است جزئی از آن گروه شود چنین فردی می‌تواند دوست بدارد و محبت بپذیرد و به دیگران اعتماد کند و مورد اعتماد واحترام دیگران قرار گیرد.شخص سالم((اهداف واقع گرایانه۱)) برای خود در نظر می‌گیرد و برای دستیابی به آنها اقدام می‌کند او سعی می‌کند حقایق را قبول کرده و خود را با آنها وفق دهد و با اجتماع سازش می‌کند.شالوده سلامت روان در زمان کودکی پی‌ریزی می‌شود و هیچ‌گاه از تکامل باز نمی‌ایستد. خانواده‌ای از سلامت روان برخوردار است که همه افراد آن روابط خوبی با هم داشته باشند و تنش‌ها و درگیری‌هایشان با هم کم باشد، در غیراینصورت خانواده از نظر سلامت روانی بیمار گونه است. با توجه به پی‌ریزی اساس سلامت روان در دوران کودکی، می‌بینیم به تدریج که سن فرد بالاـ می‌رود، در اثر همین روند تکاملی است که رفتارهای کودکانه نیز کنار گذاشته می‌شوند و به جای آنها رفتارهای منطقی و مناسب سن از فرد سر می‌زنند. شخصیت هر فرد، عبارت از مجموعه رفتارهایی است که فردیت وی را تشکیل داده و او را از دیگران متفاوت جلوه می‌دهد. فردی که شخصیت سالمی دارد می‌توان گفت از سلامت روان برخوردار است. سلامت روان مانند سلامت جسم نسبی است. هر فردی اهداف و آرمان‌هایی را دنبال می‌کند و ممکن است به کمال آرزوهایش نرسد و در نتیجه ناکامی‌ها، مدتی از سلامت روان دور شود. در این حالت تا زمانی که شدت و دفعه‌های بروز آن رفتار به حدی

نباشـد کـه بر رفتارهـای پسـندیده و مقبـول او غلبـه کنـد، می‌تـوان گفـت کـه فرد از سـلامت روان برخـوردار اسـت (مرعشـی، ۱۳۷۵) . ۱-۲ Realalistic aims ـ ۶ـ

((اهداف بهداشت روانی)) :وظیفه و هدف اصلی بهداشت روانی تأمین سلامت فکر و روان افراد جامعه است. برای رسیدن به این هدف احتیاج به نیروی انسانی فعال و کاردان، همکاری سازمان‌های دولتی، برنامه‌ریزی و بودجه برای ایجاد و گسترش سازمان‌های روان پزشکی و بالاخره آموزش همگانی در سطح جامعه داریم به طور فهرست‌وار بهداشت روانی چهار هدف اصلی دارد. (میلانی‌فر، ۱۳۷۶). ۱. خدماتی : جهت تأمین سلامت فکر و روان افراد جامعه، پیشگیری از ابتلا به بیماری‌های روانی، بیماریابی، درمان سریع و پی‌گیر بیماران مبتلا به اختلالات عصبی روانی به طور سرپایی و یا بستری، کمک‌های مشورتی به افرادی که دچار مشکلات روانی، اجتماعی و خانوادگی شده‌اند.۲. آموزشی : آموزش بهداشت روانی به افرادی که با بیماران عصبی روانی سروکار دارند و همچنین آموزش بهداشت روانی همگانی و آشنا ساختن مردم جهت همکاری و استفاده از سرویس‌های موجود در صورت مواجه با استرس‌ها و مشکلات روانی، آموزش روان پزشکی به دانشجویان پزشکی و پیرا پزشکی، تنظیم برنامه‌های بازآموزی کوتاه مدت روان پزشکی برای پزشکان عمومی جهت آشنایی بیشتر علوم روان پزشکی و نظایر آن.۳. پژوهشی : تحقیق دربارهٔ علل نحوهٔ شروع، درمان و پیشگیری از بیماری‌های روانی، عقب‌ماندگی‌های ذهنی، اعتیادات و انحرافات مانند پژوهش در مدارس، دانشگاهها، سازمان‌های پلیس، سربازخانه‌ها، کارخانه‌جات و مراکز کاریابی. درمانگاه‌های عمومی، مراکز بهداشت تنظیم خانواده مادر و کودک و نظایر آن.۴. طرح و برنامه‌ریزی بهداشتی دربارهٔ ایجاد و گسترش مراکز جامع روان پزشکی، منطقه‌ای، مراکز بهداشت مادر و کودک و تنظیم خانواده، مراکز کودکان استثنایی، مراکز مسمومین و مصدومین، مراکز آموزش جهت بالا بردن کیفیت امور بهداشتی و درمانی و سطح آگاهی مردم به وسیله رسانه‌های گروهی، آشنا ساختن پزشکان عمومی با مسائل روان شناختی که در درمانگاه‌های عمومی فعالیت می‌کنند و ایجاد هماهنگی بین برنامه‌های خدماتی، آموزشی و پژوهشی .به طور کلی سه هدف بهداشت روانی دارد : الف) پیشگیری ب) درمان ج) بازتوانی یا توان بخشی.(میلانی‌فر، ۱۳۷۶). ۲ـ۷ـ اصول بهداشت روانی :((۱. احترام فرد به شخصیت و دیگران.۲. شناختن محدودیت‌ها در خود و افراد دیگر.۳. دانستن این حقیقت که رفتار انسان معلول عوامل است.۴. آشنایی با اینکه رفتار هر فرد تابع تمامیت وجود اوست.۵. شناسایی احتیاجات و محرک‌هایی که سبب ایجاد رفتار و اعمال انسان می‌گردد)) (شاملو، ۱۳۷۸ : ۲۲).۱ـ اصل احترام فرد به خود و دیگران :یکی از شرایط اصولی بهداشت روانی این است که شخص به خود احترام گذارد و خود را دوست بدارد و بالعکس یکی از علائم بارز غیرعادی بودن، تنفر از خویشتن است.در مصاحبه‌های روان شناسی در این باره سؤالات زیر مطرح می‌شود.۱. آیا مردم را دوست دارید؟ ۲. آیا به خود احترام می‌گذارید؟ ۳. آیا مردم شما را دوست دارند؟اگر به این سؤالات با صداقت جواب داده شود، می‌توان به مقدار زیادی از عواطف و احساسات و طرز سازش فرد با محیط پی برد. فرد سالم حس می‌کند که افراد اجتماع او را می‌پسندند و او نیز به نظر موافق با آنان می‌نگرد و برای خود احترام قائل است. اصول بهداشت روانی مبتنی برتقویت افراد است، نه تخریب شخصیت آنها، براساس این اصول باید نسبت به دیگران اغماض و بردباری داشت و به عوض تنبیه، تشویق را پیشه کرد و خلاصه اینکه، برای شخصیت افراد احترام قائل شد به کار بردن این اصول استفاده شایانی در بر دارد و هر فردی از هر طبقه یا صنفی که باشد می‌تواند با افراد جامعه کمک فراوانی نماید.۲ـ اصل شناختن محدودیت‌ها : یکی از اصول مهم بهداشت روانی این است که شخص باید مستقیما با واقعیت زندگی روبرو شود. برای رسیدن به این مقصود نه تنها باید عوامل خارجی را بشناسیم و قبول کنیم، بلکه ضروری است که شخصیت خود را آنطور که واقعا هست قبول نماییم. کشمکش و خصومت با واقعیت، اغلب سبب بروز اختلال روانی می‌گردد. شخص سالم در عین حالیکه از خصوصیات مثبت و برجسته خود استفاده می‌کند، به محدودیت‌ها و نواقص جسمی و روانی خود نیز آشنایی دارد. در محیط‌های آموزشی، محدودیت‌های زندگی و اجتماعی باید توسط مسئولین آموزشی با صداقت پذیرفته

شوند.برای هر فردی لازم است که بداند حدود استعدادهای او چیست و اگر این حد نسبتا پایین است باید سعی کند با آن بسازد.اگر چه خودشناسی که یکی از اصول بهداشت روانی است کار دشواری است ولی شناختن دیگران نیز خالی از اشکال نیست. زیرا افراد بشر از خیلی جهات با یکدیگر متفاوتند.در آموزش باید محدودیت‌های معلم درک شود. فشار آوردن برای کار بیشتر ممکن است باعث شکست‌های معلمین و از دست دادن رغبت به کار و نفرت از شغل او شود.تفاوت معلمین در وضع مذهب، مسکن، فرهنگ و تمدن، وضع اقتصادی، پیش آمدهای زندگی، اختلافات شدید خانوادگی... هر یک می‌تواند اثرات عمیق روانی داشته باشد که در روابط معلمین با هم و مدرسه مؤثرند.۳ـ اصل پی بردن به علل رفتار :در مورد رفتار بشر مانند علوم فیزیک و شیمی و زیست شناسی، برای هر پدیده دلیلی موجود است، مثلاـ چرا یکی از تاریکی وحشت دارد و شخص دیگر بیشتر از اندازه عصبانی می‌شود. اینها همه دلیل دارد ولی اغلب مشکل است که دلایل نهفته و اصول اینگونه رفتارها را پیدا کرد.متخصصین مربوطه می‌دانند که رفتار بشر معلول علل مخصوص است، هیچوقت فردی را به خاطر رفتارهایی که دارد سرزنش نمی‌کنند به همان دلیل که پزشک بیماری را که مبتلا به سرطان باشد مورد شماتت قرار نمی‌دهد و مقصر نمی‌داند. لذا باید علل رفتار معلمین را تشخیص داد تا نسبت به رفع آن اقدام نمود. ۴ـ اصل رفتار تابع تمامیت فرد است :رفتار بشر تابع تمامیت وجود اوست. بدین معنی که روان تابع تن و بالعکس تن تابع روان می‌باشد. هیچ رفتاری جداگانه و در خلأ انجام نمی‌گیرد و هیچ عملی مستقل از سایر اعمال و خصوصیات موجود بروز نمی‌کند مثلا اگر فردی قبل از خوردن غذا عصبانی بود و یا ناراحتی شدید دیگری داشته باشد. مسلما آن لذتی را که از غذا در موارد مناسب می‌برد نخواهد برد؛ بدین جهت مشاهده می‌گردد که عمل غذا خوردن و لذت بردن از آن به خودی خود مستقلا نباید ارزیابی شود بلکه حالات روانی موجود نیز باید مورد توجه باشند.(ساعتچی، ۱۳۶۸).همچنین معلمی که با اطمینان خاطر و راحتی فکر در کلاس‌های مدرسه حاضر می‌شود، مسلما معلمی موفق بوده و از کارش رضایت خاطر خواهد داشت.هر چه درباره یگانگی و رابطه دائمی و مستقیم خصوصیات جسمی و روانی گفته شود، گزافه‌گویی ، نخواهد شد. زیرا که اولاـ اهمیت درک این موضوع بسیار زیاد است و به علاوه فهمیدن اصولی و صحیح این مطلب خالی از اشکال نیست. ناراحتی‌های جسمانی، اختلالات روانی باعث می‌شود و بالعکس نارسائیهای روانی سبب بروز علائم جسمی خواهد شد مثلا معلوم شده است که یکی از دلایل تعداد زیادی از امراض زخم معده، بعضی ناراحتی‌های گوارشی دیگر، اقسام نفس تنگی، ناراحتی عاطفی است.۲ـ ۸ ـ نظریه‌های بهداشت روانی :معروفترین نظریه‌های سلامت روانی عبارتند از :۲ـ ۸ ـ ۱ـ نظریه فروید۱ : ((به عقیده فروید اکثر مردم به درجات مختلف، روان نژند هستند و سلامت روانی یک آرمان است نه یک هنجار آماری)).(هوگان، ۱۹۷۶)((طبق نظریه فروید ویژگی‌های خاصی برای سلامت روانی ضرورت دارد. نخستین ویژگی خود آگاهی است، یعنی هر آنچه که ممکن است در ناخودآگاه موجب مشکل شود، بایستی خودآگاه شود و خودآگاهی حقیقی ممکن نیست مگر اینکه کنترل غیر واقعی و غیر ضروری یا زیاد از حد ((من برتر)) در هم شکسته شود به نظر فروید، خودآگاهی عنصر اصلی اولی نه عنصر کافی، سلامت روانی است.(کورسینی۲، ۱۹۷۳)((فروید یگانگی منطقی از علاقه‌مندی‌ها و اشتیاق‌های عمومی را معیار نهایی سلامت روانی می‌داند)).(گلداستنیک، ۱۹۳۹)۳۲ـ ۸ ـ۲ـ نظریه یونگ۴ :به عقیده یونگ(۱۹۶۸) فرایند((تفرد۵)) یکی از عوامل مؤثر سلامت روان است. تفرد در ساده‌ترین شکل آن عبارتست از تمیز تدریجی((من)) یا خودآگاهی از ناخودآگاهی، طوری که فرد به تدریج بیشتر و بیشتر از افکار و انگیزه‌های منشعب شده از ناخودآگاه جمعی، هشیار و آگاه می‌شود. البته تشخیص تمیز ناخودآگاهی تنها نیمی از داستان تفرد است. همزمان با این تمیز، بایستی نسبت‌های خودآگاه و ناخودآگاه روان، دوباره یکپارچه شوند. این یکپارچه‌سازی مجدد ضروری است، زیرا منبع ناراحتی و بیماری بشر میل به نادیده‌گرفتن ناخودآگاه است. یونگ افزایش بیش از حد خودآگاهی را به همان اندازه اندک بودن آن آسیب گونه می‌داند.بنا به نظریه یونگ((بالاترین و نهایی‌ترین اهداف انسان، رسیدن به((خود)) و ((تحقق خویشتن)) است و تنها از طریق مشارکت بی‌قید و شرط در هر مذهب یا نمادی از این نوع می‌توان به

تحقق خویشتن دست یافت)).(هورنای، ۱۹۴۵)۶۱ – –۵- freud ۲- Corsini ۳- Golds tenik ۴- Juny ۵- Individuation ۶- Horney۲- ۸ -۳- نظریه موری :به عقیده موری(۱۹۳۸) ((فرد سالم از ساختار روانی خودش آگاهی لازم را دارد. همچنین ولی در عین اینکه بین نیازهای مختلفی تعارضی ندارد، از انواع نیازها نیز به نحو مقتضی استفاده می‌کند. در انسان سالم بهنجار بین((من برتر۱)) و ((من آرمانی۲)) فاصله زیادی وجود ندارد. موری عقیده دارد که انسان سالم ابتدا ((نهاد)) سپس ((من برتر)) و آنگاه ((من)) به ترتیب نقش عمده را در کنترل رفتار ایفا می‌کنند و با نظارت فردمندانه ((من)) و مواظبت ((من برتر)) تکانه‌های ((نهاد)) به صورت قابل قبول ارضاء می‌شوند.به عقیده موری تمام انسانها با شدت و ضعف متفاوت دچار ((عقده)) هستند اما فقط عقده‌های افراطی و شدید، موجب نا بهنجاری و بیماری می‌شوند. موری معتقد است که تخیل۳ و خلاقیت۴ قوی‌ترین ویژگی سلامت روانی است))(رضایی، ۱۳۷۸ : ۵۲).۲- ۸ - ۴- نظریه آدلر۵ :((سلامت روان به عقیده آدلر(۱۹۷۳) یعنی داشتن اهداف مشخصی در زندگی، داشتن فلسفه‌ای استوار و مستحکم برای زیستن، داشتن روابط خانوادگی و اجتماعی مطلوب و پایدار، مفید بودن برای همنوعان، داشتن جرأت و شهامت و قاطعیت در عمل کردن برای نیل به اهداف خود، کنترل داشتن بر روی عواطف و احساسات، داشتن هدف نهایی کمال و تحقق نفس، پذیرفتن اشکالات و کوشیدن در حد توان برای حل آنها)).(موسوی، ۱۳۷۸).۲- ۸ -۵- نظریه فروم۶ :فروم(۱۹۶۸) معتقد است که((انسان دارای سلامت روان کسی است که عمیقا عشق می‌ورزد. آفرینشگر است، قدرت فرد و تعقل را در خودش کاملا- پرورانیده است خودش وجهان را به شکل عمیقی ادراک می‌کند. احساس درست پایدار دارد، با جهان در پیوند است و در آن ریشه و اصالت دارد و حاکم بر سرنوشت خویش است. فروم، انسان سالم را دارای جهت‌گیری بارور می‌داند یعنی آن نوع جهت‌گیری که در آن فرد قادر است تمام قدرت‌ها و استعدادهای بالقوه خویش را به کار گیرد)))رضایی ، ۱۳۷۸).۱- Sapere go ۲- Eyo idial ۳- Imayination ۴- Creati vity ۲- ۵- Adler ۶- Fromm ۷- Spontaneous۲- ۸ - ۶- نظریه مزلو :به عقیده مزلو(۱۹۶۸) ((افراد برخوردار از سلامت روان، نیازهای سطوح پایین را برآورده کرده‌اند و اختلال روان شناختی ندارند، می‌دانند کی هستند، چی هستند و به کجا می‌روند. ادراک افراد سالم از واقعیت صحیح است. آنها جهان را به صورت عینی ادراک می‌کنند این افراد خود انگیخته۷، سالم و طبیعی هستند، عواطف خود را صادقانه و بدون رنجش دیگران نشان می‌دهند. افراد سالم نیاز به خلوت و استقلال دارند، کنش آنها مستقل است، این افراد ((تجارب عارفانه۱ یا اوج دارند و همین تجارب موجب اعتلا و احساس قدرت و قاطعیت آنها می‌شود)).(موسوی، ۱۳۷۸ : ۴۸)۲- ۸ - ۷- نظریه اسکینر۲ : سلامت روانی و انسان سالم به عقیده اسکینر(۱۹۷۳) معادل با رفتار منطبق با قوانین و ضوابط جامعه است و چنین انسانی وقتی با مشکل روبرو می‌شود از طریق شیوهٔ اصلاح رفتار، برای بهبودی و بهنجار کردن رفتار خود و اطرافیانش استفاده می‌جوید، این کار را تا وقتی ادامه می‌دهد که به سطح هنجار مورد پذیرش جامعه برسد. انسان سالم کسی است که تأییدات اجتماعی بیشتری را به خاطر رفتارهای مناسبش، از محیط و اطرافیان دریافت کند (رضایی،۱۳۷۸).۲- ۸ - ۸ - نظریه اریکسون۳ : به عقیده اریکسون((سلامت روان شناختی هر فرد همان اندازه است که توانسته است توانایی مناسب با هر کدام از مراحل زندگی را کسب کرده باشد. اریکسون صفات متمایز کننده سلامت روان شناختی را چنین ارائه کرده است :((فردی که در جامعه زندگی می‌کند بایستی از تعارض عادی باشد، همچنین از استعداد و توانایی بارزی استفاده کند، در کارش ماهر و استاد باشد و ابتکار نامحدود داشته باشد. از انجام لحظه به لحظه حرفه‌اش پسخوراند بگیرد و در نهایت در مورد فرایند زندگی نظریه روشن و قابل درکی داشته باشد))(همان منبع،۱۳۷۸).۱- Peak experiences ۲- Skinner ۳- Erixson ۴- Harry Stack Sulivan ۵- Richard Spearman۲- ۸ -۹- نظریه هری استاک سالیوان۴:ویژگی‌های سلامت روان از دیدگاه وی عبارتند از :۱. شخصیت برخوردار از سلامت روان ((انعطاف پذیر)) است و با توجه به موقعیت‌های بین فردی نوین در روابطش با دیگران به صورت متناسب تغییر پذیر است.۲. فرد سالم قادر به تمایزگذاری بین افزایش و کاهش تنش

است و رفتار او در جهت کاهش تنش معطوف می‌شود.۳. به گفته سالیوان شخصیت سالم بایستی بنا به گفته ریچارلزاپیرمن۵ درحال آموزش و فراگیری روابط و ارتباطات باشد.۴. زندگی شخصی برخوردار از سلامت روان، دارای جهت یافتگی است. بدین معنی که امیالش را به نحوی یکپارچه می‌سازد که منجر به رضایت شود، یا اضطراب او را نسبتا کم کند یا از بین ببرد؛ بنابراین شخصیت سالم کسی است که دستگاه روانی او حداقل تنش را داشته باشد و چنین فردی معمولا روابط اجتماعی انعطاف پذیر و اعتمادآمیز دارد(موسوی، ۱۳۷۸).۲ـ ۸ ـ۱۰ـ نظریه گوردون آلپورت۱:به نظر آلپورت روان نژندی پیامد نقصان و کمبود سلامت روانی است. رفتار افراد سالم جهت‌گیری خودآگاهانه دارد و با بینش و بصیرت و خودمختاری همراه است و انگیزش این افراد بیشتر در آینده ریشه دارد. نخستین معیار سلامت روان، توانایی گسترش خویشتن است. کودکان به نوعی خود محور هستند، اما افراد بالغ علایقی دارند که در خارج از خودشان ریشه دارد و از جمله علایق آنها می‌توان علاقه به سلامتی و بهزیستی دیگران اشاره کرد.دومین معیار سلامت به چگونگی ارتباط و تعامل با دیگران مربوط است. ارتباط فرد سالم و بالغ با دیگران ارتباطی صادقانه و صمیمی است، به ویژه با خانواده و دوستانش.سومین معیار سلامت روانی امنیت عاطفی است. شخصی بالغ می‌تواند محرومیت‌ها و تحریکات غیرقابل اجتناب زندگی را بدون از دست دادن وقار و متانت تحمل کند. چنین افرادی هر مشکلی را فاجعه نمی‌دانند و هر بی‌محبتی را نشانه طرح کامل نمی‌پندارند.چهارمین معیار سلامت روانی عقل سلیم است افکار و ادراک فرد بالغ به طور کلی کارآمد و درست است(همان منبع، ۱۳۷۸). معیار پنجم سلامت روانی، بصیرت نسبت به خویشتن است هرکس فکر می‌کند نسبت به خودش بصیرت دارد اما در واقع چنین نیست. آلپورت بصیرت برخویشتن را چنین تعریف می‌کند :((رابطه آنچه که فرد فکری می‌کند هست و آنچه که دیگران در مورد او فکر می‌کنند بخصوص روان شناسی که فرد را مطالعه و بررسی می‌کند)). افراد بینش‌دار از ویژگی‌های مقبول خودشان آگاه هستند و این ویژگی‌ها را فرافکنی نمی‌کنند این افراد هوش بالای متوسط دارند و نسبت به افراد دیگر قضاوت بهتری دارند.ششمین و آخرین معیار سلامت روانی از نظر آلپورت((جهت‌مندی)) است. جهت‌مندی یعنی اینکه زندگی فرد بالغ به سوی هدف یا اهداف انتخاب شده‌ای در حرکت باشد. به نظر آلپورت جهت‌مندی نتیجه فلسفه یکپارچه ساز در زندگی است که تحت نظارت این فلسفه ارزشها، اهداف و ایده‌های فرد سازمان‌دهی می‌شوند.۲ـ ۸ ـ۱۱ـ نظریه جورج کلی۲ :به نظر کلی افراد سالم خواهان ارزیابی سازه‌های شخصی خود هستند و درستی نوع تعامل فرد را با دیگران آزمایش می‌کنند این افراد پیش‌بینی‌های نشأت گرفته از سازه‌های خود را آزمایشمی‌کنند. افراد سالم قادر به تغییر سازه‌های شخصی خود هستند و در صورت نامعتبر بودن سازه‌های شخصی به بازسازی و اصلاح این سازه‌ها می‌پردازند. به عقیده کلی سازه‌های شخصی افراد دارای سلامت روانی نفوذ ناپذیرند و به زبان عامیانه این افراد توانایی پذیرش اشتباه خود را دارند؛ ویژگی دیگر این افراد میل به گسترش وسعت دید و حیطه نظارت تحت پوشش نظام سازه‌ای سازمان شخصی است و ویژگی آخر سلامت روانی توسعه و رشد مطلوب گنجینه نقش است و فردی سلامت روانی دارد که بتواند نقش‌های اجتماعی را به خوبی ایفا کند و دیدگاه بازیگران(مردم) رویارویش را نیز ادراک کند (رضایی، ۱۳۷۸).۱ – ۲ Jearg kelly –۲ Gordon Alport ـ۸ ـ۱۲ـ نظریه آلبرت الیس۱ :الیس از نظر گرایش‌های انسانی تا حدود زیادی با ابراهام مازلو شباهت دارد به نظر وی عدم سلامت روانی انسان از تمایلات ذاتی و نامطلوب هر انسان برای نیاز مفرط به برتری از دیگران و همه فن حریف شدن، توسل به عقاید احمقانه و بدبینانه، پرداختن به تفکرات آرزومندانه و توقع خوش رفتاری، خوبی مداوم از دیگران، محکومیت خویشتن و تمایلات عمیق به زود رنجی و آشفتگی ناشی می‌شود. الیس معتقد است که افکار منطقی و عقلانی به عواقب و پیامدهای منطقی منتهی می‌شود و در نتیجه به سلامت روانی فرد ختم می‌شود برخی از ویژگی‌های افراد سالم از نظر آلیس به شرح زیر است :ـ عشق ورزیدن به دیگران ـ جویای محبت دیگران شدن در حد اعتدال.ـ انجام دادن کار به خاطر نفس کار نه به خاطر دیگران.ـ نسبت دادن شکست‌ها به عوامل بیرونی چون موانع بیرونی به خودی خود موجب اختلال و نا سلامتی نمی‌شوند مگر اینکه فرد تلقین به نفس نماید.ـ تلاش در

جهت بدست آوردن استقلال فردی و مسئولیت اجتماعی.ـ انجام وظیفه محوله و حل مشکلات با تفکر منطقی و احساس لذت ناشی از آن.ـ کمک به دیگران و نگرانی در مورد مشکلات دیگران.ـ حل مشکل از طریق مختلف، به عبارتی برای حل هر مسئله راه‌حلهای مختلفی را از جنبه‌های متفاوت در نظر می گیرد.حرفه دبیری یکی از معدود حرف آموزشی ـ تربیتی است که در بین حرفه‌های دیگر نیاز به حلم و بردباری و متانت و خویشتن‌داری، عدم پیشداوری و عدم قضاوت‌های ذهنی از جانب معلم دارد. وصول به این اوصاف برای معلم امکان ندارد مگر اینکه وی از سلامت روان به طور نسبی برخوردار باشد. شاید اغراق نباشد اگر گفته شود که موفقیت معلم علاوه بر داشتن علم و هنر معلمی، برخورداری از سلامت روانی است. خود شناسی و آگاهی از نقاط ضعف خود، حفظ تعادل در انجام امور زندگی و عدم افراط و یا تفریط در کارها، از مدرک‌ها و شاخص‌های اساسی در تعریف سلامت روان ((به طور نسبی)) هستند.(عطاری، ۱۳۷۵).۱– ۲ Alport Ellis ـ۸ ـ۱۳ـ نظریه اسلام :اسلام، علاوه بر نظریات معنوی، فلسفی و علمی در مورد انسان، الگوهای عینی شخصیت سالم و کامل را نیز مدنظر قرار داده است و در واقع پیامبر خاتم(ص) و ائمه معصومین(ع)و فاطمه ـ زهرا(س) نمونه‌های عالی انسان کامل در اسلام و مذهب تشیع می‌باشند؛ آنها مظهر سلامت روانی هستند، آنها خود آگاهانه‌ترین، پویاترین و متکامل‌ترین رابطه را با کل هستی دارا هستند و سایر انسان‌ها به میزان تقرب به ملاک‌های آنها، از سلامت و تکامل روانی برخوردارند. (شهید مطهری، ۱۳۶۲). به طور خلاصه، ویژگی‌های انسان سالم و کامل، از دیدگاه اسلام به شرح زیر می‌باشد :((پیوسته در حال تزکیه و تهذیب نفس است)). (سوره شمس ـ آیه ۱۲۴)، پرهیزکار و با تقوا می‌باشد، از هرگونه قید و بند مادی و موانع دنیوی سد راه کمال و رسیدن به قرب الهی، آزاد است، هرگونه ناملایمتی را با ذکر خداوند تسلی می‌بخشد، صبر، شکیبایی، استقامت و شهامت دارد.(سوره بقره ـ آیه ۱۵۳)، اعمال و رفتار او با نیات او، هماهنگ است و نفاق و دورویی در گفتار و رفتار را یکی از مذموم‌ترین صفات انسانی می‌داند، شفقت، دلسوزی، مهربانی، تعهد و مسئولیت در مقابل همنوعان، از ویژگی‌های مهم او است، هم از عقل و هم از عشق، برای رسیدن به کمال استفاده می‌نماید. خودخواهی، خودپرستی و پیروی از هوای نفس ندارد، خودش را فریب نمی‌دهد، فریب و وسوسه درون خود را نمی‌خورد، نسبت به خودش آگاهی و هشیاری دارد و کنترل نفس خود را بر عهده دارد، اجتماعی، مسئول و متعهد است، ایثارگر است و حتی در آنچه که کمال احتیاج را به آن دارد، دیگران را بر خودش، مقدم می‌دارد (سوره حشرـ آیه۹).خود شناسی دارد و خودشناسی او، مبنای شناخت خداوند است، رفتار و موضع گیری‌های او قابل پیش‌بینی است، چون اعمال و رفتار او، بر مبنای اعتقادات او، صورت می گیرد و به همین علت، دچار رفتارهای تکانشی، غیر قابل پیش‌بینی و خارج از آداب معاشرت و اصول اخلاقی، نمی‌شود، ((عشق)) از ویژگی‌های مهم اوست و عشق او، به جایی می‌رسد که در حضرت حق، محو می‌شود وبه منبع فیض و حقیقت می‌پیوندد، هرگاه از مسیر حق، منحرف شود بلافاصله توبه و بازگشت نموده و به خداوند اتکاء می‌نماید، هشیار و خود آگاه می‌باشد و به طرف هشیاری و خود آگاهی کامل در حرکت است، با جهان درون و جهان برون خود، ارتباطی مبتنی بر واقعیت و پذیرش دارد، همواره با یاد خدا زندگی می کند و متکی به خداوند است و در همه حال، خدا را ناظر بر اعمال خود می‌داند، عدالت جو، عدالت گر، و عدالت دوست است، خوشرو، خوش برخورد، منظم، پرتلاش، امانت دار، سخاوتمند و... است و... قرآن مجید در سوره مؤمنون و حضرت علی(ع) در نهج‌البلاغه و شهید مطهری در کتابهای انسان کامل و هدف زندگی، ویژگی‌های مؤمنین یا انسان‌های سالم و کامل را به تفضیل، بیان فرموده‌اند که به منظور جلوگیری از اطاله کلام، از ذکر کامل آنها خودداری می‌شود و علاقه‌مندان می‌توانند به این منابع، مراجعه نمایند.۲ـ۹ـ عوامل برهم زننده بهداشت روانی(سلامت روان) عبارتند از :۲ـ۹ـ۱ـ عوامل زیستی۱ :تعدادی عوامل زیستی وجود دارند، که از طریق ژن‌ها به نسل بعد منتقل می‌شوند، مثلا افسردگی مادران قابل انتقال به فرزندانشان می‌باشد. تعدادی عوامل زیستی نیز می‌باشند که بر کاربرد سیستم عصبی مرکزی اثر گذاشته و سلامت روانی فرد را بر هم می‌زنند مثلا اختلال در ترشح غده تیروئید، بر مغز اثر می کند وموجب کم طاقتی و عصبانیت فرد می‌شود.۲ـ۹ـ۲ـ عوامل عاطفی و روانی۲:انتظارات و

ذهنیات منفی ما، عوامل اصلی مشکلات روانی ما می‌باشند. عواملی مانند فشار روانی مستمر، فضاهای عاطفی سرد، جدایی، تبعیض و بی‌محبتی موجب افسردگی، وسواس، بی خوابی، بیقراری، و اضطراب در افراد می‌شود.۲ـ۹ـ۳ـ عوامل اجتماعی :خانواده و اجتماع در تأمین سلامت روانی افراد، نقش مؤثری دارند. کمبودهایی در زمینه‌های تأمین مسکن، شغل، تغذیه و برخورداری از رفاهی نسبی، همه و همه برسلامت روانی انسان‌ها اثر دارند.در مورد بهداشت روان(سلامت روان) تعاریف فراوانی وجود دارد به چند تعریف بر جسته در این زمینه اشاره می‌کنیم :۱- -۳ Biological factors ۲- Affective and psychic factors ((دانشمندان روان شناختی و علوم رفتاری، به کار آمدی انسان و عملکرد روان شناختی متناسب او اصطلاح سلامت Levinson روانی، اطلاق کرده‌اند)).(خدارحیمی، ۱۳۷۴).کارشناسان سازمان بهداشت جهانی سلامت روان را این طور تعریف می‌کنند((سلامت روان عبارت از قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی و عادلانه و مناسب.(میلانی‌فر، ۱۳۷۳).سلامت روان عبارتست از چگونگی احساس فرد نسبت به خود، دنیای اطراف، محل زندگی، اطرافیان (بخصوص با توجه به مسئولیتی که در مقابل دیگران دارد) چگونگی سازش وی با درآمد خود و شناخت موقعیت مکانی و زمانی خویشتن.(لوینسون۳ به نقل از میلانی‌فر، ۱۳۷۳).((سلامت روان عبارتست از سازش فرد با جهان اطرافش به حداکثر امکان به طوری که باعث شادی و برداشت مفید و موثر وی به طور کامل شود)).(منینجر۱ ،ترجمه میلانی‌فر،۱۳۷۳)۱- Meninger۲ ـ۱۰ـ معیارهای ایده‌آل در بهداشت روانی :((پرفسور آراسته معیار ایده‌آل در سلامت روانی را تکامل روانی می‌داند و انسان کامل را انسان ایده‌آل می‌داند و معتقد است که کامل فردی است که وحدت عمل و نظر دارد و نیروهای درونی را با هم هماهنگ کرده و از لحاظ بیرون نفعش با نفع جامعه و نوع خود یکنواخت باشد)).(حسینی، ۱۳۶۵ : ۱۹).او معتقد است که بحث این که انسان چیست و اصلش از کجا آمده است مانند بحث درباره چیستی آفریدگار بی‌نتیجه است همانطور که آفریدگار را باید از طریق مظاهر خلقت شناخت، انسان هم از طریق خلق و ایجاد و آفرینندگی به خود شناسی می‌رسد.۲ـ۱۰ـ۱ـ احساس هویت :((ماری جاهووا، می‌من ۱(۱۹۵۵) معتقد هستند که فرد سالم قادر است بین آنچه بوده و انجام داده و آنچه که می‌خواهد باشد و بشود و آنچه که باید و می‌تواند بشود ترکیبی انجام دهد. به عبارتی، شخص سالم می‌تواند بین وضع خویش در گذشته در حال وآینده ارتباط ایجاد نماید)).(حسینی، ۱۳۶۵ : ۲۰).((آلپورت۲در حالی که بر عینیت درک خود۳ تکیه می‌نماید شخصیت بالغ را موردی اطلاق می‌نماید که بتواند عینیت خود را نشان دهد)).(حسینی، ۱۳۶۵ : ۲۰).نکته مهم که به عنوان معیاری در سلامت فکر مؤثر شناخته می‌شود، صحیح بودن تصور شخص از خود می‌باشد، هرقدر شخص با واقع بینی و عینیت بیشتر به خود بنگرد، سلامت فکر او بیشتر است.اریکسون۴ احساس هویت را نماینده سلامت فکر می‌داند که خود از مراحل حس اعتماد، خودکاری، ابتکار واشتغال به کارهای سودمند می‌گذرد و بالاخره به احساس هویت خود۵ منجر می‌گردد و با همانند سازی موفقیت آمیزی که به تنظیم محرکین و غرایز اصلی فرد با توجه به فرصت‌ها و امکانات او منجر شود، ارتباط دارد. بدین ترتیب احساس هویت خود۶ موجب اطمینان خاطری می‌گردد که به شخص قدرت تطابق می‌دهد.رشد و تکامل و از قوه به فعل درآوردن نیروهای ذاتی۷۱ -۵ ۴- Erixson ۳- Self objectivity ۲- Alport Mayman . Mariejahoda ۷- Self actualisation ۶- Eyo Identity Eyo Identity گلداشتاین : از قوه به فعل درآوردن نیروهای ذاتی خود، عامل محرك موجود زنده است.فرام۱ (۱۹۹۴) شخص سالم می‌داند که تنها برای زندگی یك معنی موجود است و آن هنر زندگی کردن خود می‌باشد.مازلو(۱۹۵۵) معتقد است که((محرکین ناشی از کمبود آنها هستند که موجب کم شدن احساس فشار می‌شوند و عبارتند از : حس نیاز به امنیت، احترام و محبت، این محرکین موجب تولید و پرورش سلامت فکر نمی‌گردند)).آلپرت۳ (۱۹۵۵) ضمن موافقت با نظریات مازلو نیروی وجدان را بعنوان مثالی در عوامل تکاملی بیان می‌نماید)).۲ـ۱۰ـ۲ـ تمامیت شخصیت :یکی از مدرك‌های ایده‌آل، تمامیت شخصیت می‌باشد که خود موجب هماهنگی اعمال

مختلف فرد به یکدیگر می‌گردد و خود در سه قسمت مورد بحث قرار می‌گیرد :الف) تمامیت در نیروی روانی که منظور تعادل بین سه قسمت نهاده و((من)) و ((من برتر)) می‌باشد که از مکتب فروید استنباط می‌شود. ب) مقاومت نسبت به استرس که از مکتب پاولوف استنباط می‌شود.ج) بروز دادن عینیت خویش و خویشتن را گسترش بخشیدن که به وسیله آلپرت مطرح شده است تا فردی را مشخص نماید که فلسفه‌ای جامع برای خویش دارد و بدان وسیله به استعدادها، وظایف و موقعیت خویش در جهان پی برد، فلسفه جامع خود، ناشی از احساس فرد نسبت به مقصود و معنی داشتن زندگی او می‌باشد. پروفسور ویکتور فرانکل۲ معتقد است که انسان به خودی خود برای یافتن مفهوم و مقصود زندگی تلاش و کوشش می‌کند و چنانچه نتواند به این مفهوم دست یابد از حس پوچی و بیهودگی یا خلأ ناراحت خواهد شد که منجر به بروز نوروزی بنام Nooyenic Neuresis خواهد شد.۱- Fromme ۲- Victor Francle ۳-Alport۲-۳-۱۰-۳- استقلال۱ :فوت و کوترل۲(۱۹۵۵) استقلال را با روشنی برداشت شخص نسبت به هویت خویش شرح می‌دهند و میزان قرار دادهای اجتماعی را که مورد پذیرش فرد قرار گرفته معیاری برای سلامت فکر او می‌دانند.((ارک۳ ۱۹۵۲ معتقد است که رفتارهای انسان را نمی‌توان به صورت مهارت‌های انفرادی فهمید، بلکه باید به مدرک‌ها و ارزش‌های اجتماعی که این علائم در آن کشف شده‌اند توجه داشت)).(حسینی، ۱۳۶۵ : ۲۳).لینتون۴ معتقد است که بررسی علائم بیماری‌ها فقط با توجه به ارتباط‌های اجتماعی امکان دارد. در زمینه استقلال فرد، برداشت شخص از خود، استانداردهایی که بطور مداوم برای عمل خویش دارد، میزانی که به خود او وابسته است و می‌تواند اعمال خویش را کنترل نماید نیز مطرح می‌گردد. میزان اعتماد و اطمینان به نفس، میزان احترامی که برای خود قائل است، ظرفیت فرد در تردیدهای واقعی که در مقابل او قرار دارد و ایجاد مقاومت واقع بینانه در صورت وقوع عوامل تهدید کننده، همه میزان سلامت روانی را تعیین می‌نمایند(همان منبع،۱۳۶۵).((مازلو(۱۹۵۴) استقلال فردی را به این ترتیب توصیف می‌کند که فرد نسبت به محیط مستقل و به خویش و منابع رشد و تکامل خود وابسته است))(همان منبع، ۱۳۶۵).۲-۱۰-۴- درک واقعیت :یک فرد با فکر سالم، درک صحیحی از محیط خویش دارد. بارون۵ (۱۹۵۵) مدرک سلامت فکر را در درک صحیح از محیط ذکر می‌نماید(شاملو، ۱۳۶۶).مسئله مهمی که پیش می‌آید، استعمال لغت صحیح است. زیرا چه کسی باید صحیح و غیرصحیح را تعریف نماید؟ جاهودا معتقد است صحیح بودن در درک بدان معنی نیست که تنها یک راه مستقیم جهت دیدن دنیا وجود دارد، ولی هر چند که فرد با روش‌های اختصاصی، دنیا را مشاهده و درک نماید. نتایجی عینی از این درک باید ایجاد گردد. آزمایش واقعیت، که در آن دریافت‌های خویش را با محیط کنترل می‌نماید می‌تواند معیاری در سلامت فکر به حساب آید.۱- Autony ۲- Foate and cottrel ۳- Arch ۴- Linton ۵- Barron نیاز یک فرد برخوردار از سلامت فکر، در مورد دریافت عواطف و برخورد دیگران، نشان آن است که زندگی آنها نکته ارزشمند و قابل توجهی برای او می‌باشد و نتیجه‌گیری‌هایی که در مورد دیگران می‌نماید، باید مانند ارزیابی خویش خالی از اشکال باشد یعنی احساس هویت اجتماعی واقع‌بینانه باشد.احساس هویت شخصی و اجتماعی۱در حقیقت کلید تکامل روانی و بهزیستی کامل انسان است یعنی چنانچه موقعیت خود در اجتماع را آنچنان که هست و بطور واقع بینانه‌ای ارزیابی بنمائیم، سود و زیان را در حد فرد و اجتماع تشخیص دهیم، راههای دستیابی به منافع معقول و احتراز از زیان‌ها را در یابیم و به سمت پیاده کردن این راهها اقدام نماییم، بهترین نتیجه را برای خود و اجتماع خویش بوجود خواهیم آورد.عناصر کمک کننده در هویت اجتماعی را می‌توان بصورت زیر خلاصه کرد :۱- توجه به تفاوت ایدئولوژیها.۲- پذیرش وتحمل افکار مخالف.۳- در نظر گرفتن ضریب اشتباه برای افراد بشر.۴- در نظر گرفتن ظرفیت‌های متفاوت برای افراد بشر.۵- توجه به ضعف بشر بطور کلی و سعی در رفع کمبودهای خود و دیگران با آموزش و تمرین مستمر.۲-۱۰-۵- تسلط به محیط :تسلط به محیط خود از دو جنبه تطابق و موقعیت در محیط قابل بحث می‌باشد و در۶شکل ظاهر می‌شود.۱. قدرت دوست داشتن : افراد بالغ از ابراز احساس محبت نسبت دوستان، بستگان احساس خوشحالی می‌نمایند. شخصیت بالغ منبعی سرشار از محبت دارد، که همیشه در حال جریان و

مشروب کردن سخاوتمندانه‌ای نسبت به اطراف خود می‌باشد. چنین فردی، همواره درصدد محبت به دیگران می‌باشد و احتیاج به دوستی افراد خیلی زیاد ندارد. از طرف دیگر در فرد بالغ، دوست داشتن۲- Sociol Identity I ، ۱-Self identidyدیگران مشکل است و می‌خواهد همواره مورد دوستی دیگران قرار گیرد و در این مورد اغلب، سر و صدای زیاد راه می‌اندازد و میل دارد زیاد مورد توجه واقع شود. لذا شخص بالغ میل دارد بیش از محبتی که دریافت می‌دارد ابراز محبت نماید.۲. قدرت و ارتباط بین فردی :سولیوان معتقد است که((هدف اصلی هر انسان احساس امنیت و نیاز به تعلق داشتن به گروه است که خود به وسیله ارتباط بین فردی بوجود می‌آید))(شاملو،۱۳۶۶).هابز۱ می‌گوید : انسان گرگ انسانی است که با مطالعه تاریخ و جنگ‌های اتمی و خطرات بیشتری که بشریت را تهدید می‌نماید، استفاده از هر موهبت، به منظور تعرض و تهاجم به نوع، جنگ‌های میکروبی و... صحت این گفتار را لااقل در بعضی موارد ثابت می‌نماید. با توجه به این مطالب معیار سلامت فکر بسته به میزان امنیتی است که افکار و رفتار شخص برای خود دیگران ایجاد می‌نماید.۳. برخورد با نیازهای موقعیتی :منظور آنکه در موقعیت‌های اختصاصی، فرد چگونه از خود واکنش نشان می‌دهد. بعضی از نیازهای موقعیتی ممکن است رفتاری را ایجاب کند که صرف نظر از آن موقعیت انجام آن غیر سالم به نظر می‌رسد.۴. احتیاجات تطابقی و سازشی :((در سازش این مفهوم وجود دارد که می‌توان بین واقعیت و فرد ترتیبی اتخاذ کرد که یکی یا هر دو تغییر یابند. لغت تطابق نیز این مقصود را می‌رساند که فرد می‌تواند، محیط یا تعادل نیروهای روانی خویش را تغییر دهد. پیاژه۲۱۹۵۲ سازش را به عنوان تعادلی بین قسمت‌های فعل و فعل‌پذیر شخصیت به منظور تطابق محیطی می‌داند))(میلانی فر، ۱۳۷۰).۵. احساس قدرت در عشق، کار (تفریح) که خود سه جنبه مهم زندگی را تشکیل می‌دهند.جاهووا و بلو معتقدند که سلامت فکر در موردی اطلاق می‌شود که شخص قدرت ابداع دارد و بعد از کار می‌تواند آرامش یابد و از تفریح لذت ببرد.۶. طرز رفتار در حل مسائل :۱- Habs ۲- Piagetجاهودا در این مورد سه بعد قائل استبعد اول : شامل توالی مراحل مختلف می‌باشد، که خود شامل آگاهی به مسأله‌ای که باید حل شود و مسائلی که در حل آن باید مورد توجه قرار گیرند و تصمیم و پیاده کردن تصمیم می‌باشد.بعد دوم : شامل احساساتی است که با مراحل مختلف مطابقت دارد و با آن همراه می‌باشد.بعد سوم : برداشت مستقیم یا غیرمستقیم نسبت به اصل مسئله است. جاهووا معتقد است که حداکثر سلامت فکر در مورد حل مسأله خودداری سه بعد است. تمایل به گذشتن از همه مراحل، احساس متناسب و ممتد نسبت به حل آن و جمله مستقیم برای حل مسأله، عبور از این مراحل حتی بدون موقعیت در حل مسأله، علامت سلامت فکر است.۲ـ۱۰ـ۶ـ پویایی و حرکت در مسیر :در سمپوزیوم مسائل روانی و اجتماعی کودکان و نوجوانان که در سال ۱۳۵۰ در تهران برگزار گردیده و در شماره۴ سال سوم مجله روان پزشکی که به چاپ رسیده بود، چنین آمده است :نکته‌ای که به نظر می‌رسد در ایجاد امید و هدف در افراد نقش عمده‌ای دارد توجه به این واقعیت است که آدمی موجودی با احساس بی‌نهایت است که در پیمودن راهی که انتخاب نموده است حد و مرزی نمی‌شناسد. اگر در مسیر تکامل قرار گیرد و در افکار و رفتارش محدودیتی نبیند، احساس نشاط، آرامش و هماهنگی خواهد کرد و اگر احساس محدودیت نماید دچار اضطراب خواهد گردید لذا به منظور از بین بردن اضطراب، باید به نوعی او را به بی‌نهایت و کمال راهنمایی نمود. بنابراین حسینی(۱۳۶۵ : ۲۹) با توجه به مطالب بالا، فرد سالم و بیمار و اجتماع سالم و بیمار را چنین توصیف کرده است :((فرد سالم : فردی است که در ضمن تطبیق منطقی با شرایط زمان و مکان محیط خویش، با آگاهی از فلسفه وجودی بشر، هدفی مترقی و انسانی برای خود در نظر گرفته و رو به سمت آن روان است و در نتیجه افقی روشن در مقابل دارد. افکار و رفتارش برای خود و دیگران امنیت خاطر ایجاد می‌کند)).فرد بیمار، فردی است که نمی‌تواند تطابق اجتماعی نماید، و فلسفه وجود برایش مبهم است و به نوعی در مقابل خود احساس سد می‌نماید و افکار و رفتارش برای خود و دیگران ایجاد تشویش خاطر می‌کند.اجتماع سالم، اجتماعی است که به افراد خود امکان می‌دهد تا استعدادهای نهفته آنها شکوفا گردد و همواره به طرف تکامل روان باشند.اجتماع بیمار، اجتماعی است که به نوعی مانع شکوفندگی افراد خود گردد و افراد نتوانند استعدادهای نهفته خود

را بروز دهند و در مقابل خود احساس سد نمایند.۲ـ۱۰ـ۷ـ معیارهای بیماری و سلامت روانی در مکتب اسلام :در مکتب اسلام، هم معیارهای بیماری روانی و حداقل سلامت روانی، و هم معیارهای ایده‌آل تعریف شده‌اند. معیارهای بیماری می‌توانند در تشخیص بیماری کمک نمایند و از نظر حقوقی و جزائی مورد توجه قرار گیرند.نکته جالبی که در متون اسلامی بوضوح جلب توجه می‌نماید، این است که تظاهرات اختلال روانی را به عنوان بیماری تلقی کرده‌اند و تنها در هنگامی که علائم قطع ارتباط با واقعیت که به عنوان جنون مطرح شده است وجود ندارد، فرد از انجام تکالیف مذهبی معاف و حق دخالت در دارائی خویش را ندارد و پس از رفع علائم می‌تواند امور عادی خویش را انجام دهد.پیامبر اسلام حتی از کاربرد لغت جنون برای افرادی که تظاهرات روانی دارند اکراه دارند و این افراد را تنها به نام بیمار می‌خوانند. (شیخ صدوق، ترجمه کمره‌ای، به نقل از حسینی،۱۳۵۴ : ۳۲). در فقه اسلامی منظور از مجنون ایجاد پوشش بر عقل است و مفاهیمی که در بین بعضی مردم شایع است و آنرا مشتق و ناشی از جن به معنای پوشیدن و مستور کردن است. فلما جن علیه اللیل (آیه۷۶، سوره انعام) یعنی چون ظلمت شب او را پوشانید. به قلب جنان گویند که در میان بدن پوشیده است. بچه در رحم مادر را از آن، جنین گویند که شکم مادر او را پوشانده و جنین به معنی پوشانده شده است؛ مجنون کسی است که عقلش پوشانده شده است.(قرشی، ۱۳۷۵ : ۶۱).در مجمع لغت جنون که معیارهای اسلامی به کار رفته است، مفهوم قطع ارتباط با واقعیت۱ را نشان می‌دهد.((تعابیر دیگری که در متون اسلامی در مورد اختلالات روانی به کار رفته است، سفاهت و ضعف می‌باشند)) (سوره بقره، آیه ۲۸۲).((سفیه فردی است که قدرت نگهداری دارایی و توجه به حال خود را ندارد و دارائی خود را نابجا مصرف می‌نماید و معاملات او براساس زیرکی و جلوگیری از مجنون شدن نیست)) (امام خمینی، ۱۳۶۷ : ۱۶۵).عنوان سوم که در معیارهای اسلامی برای تظاهرات روانی جلب توجه می‌نماید((ضعیف است و این عنوان که به همراه عنوان سفاهت در قرآن نیز آمده است با این ترتیب تعریف شده، که در مقابل دریافت شی خاص، بهای آنرا دو مقابل می‌پردازد چنانچه مشاهده می‌شود، اختلال در محاسبه اساس تشخیص این نوع از تظاهرات روانی است)). (سوره انعام، آیه۱۴)، (سوره اعراف، آیه۶۶)، (سوره جن، آیه۴).((در جای دیگر معیار سلامت روانی در مکتب اسلام تحت عنوان رشد بکار رفته است، لغت رشد به معنای قائم به خود بودن، هدایت، نجات، صلاح و کمال آمده است)). چنانچه مشاهده می‌گردد، دستیابی به حداقل رشد، مجوزی برای انجام کارهای مستقل، انجام معاملات و دخالت در دارایی تلقی شده است و در این مورد معنای قائم به خود بودن و توانایی زندگی مستقل داشتن بیشتر مورد توجه است.علامه طباطبایی در تفسیرالمیزان بر چند مسأله در مورد سفاهت و رشد و تشخیص این دو از یکدیگر با توجه به آیات۶ـ۵ سوره نساء تأکید می‌نماید :۱ـ سفه به معنای سبک عقلی است و در اصل به معنای مطلق سبکی به کار می‌رود. مراد از سفیه کسی است که در امور دنیوی خود سبک رأی است.۲ـ چون افراد سفیه قادر به حفظ دارایی خود نیستند حق دخالت در آن را ندارند و باید تحت نظر اولیای آنها به کارهای تولیدی مصرف و از منافع آن، زندگی این افراد تأمین می‌گردد و این عمل یک وظیفه اسلامی است.۱– Develisation۳ـ با افراد سفیه اگر چه از تصرف در اموال خود محروم می‌باشند باید با روش انسانی برخورد شود.۴ـ به منظور کشف دستیابی فرد به رشد، تحت آزمایش‌های مکرر قرار گیرد تا شایستگی او جهت دخالت در اموال خویش و زندگی مستقل مورد تأیید قرار گیرد.۵ـ اگر چه معیار انجام عبادات در اسلام، تنها رسیدن به سن بلوغ می‌باشد ولی مجوز دخالت در اموال و زندگی مستقل، دستیابی به رشد است؛ زیرا در اسلام مسأله رشد را در امور مالی و نظائر آن چون ازدواج نادیده می‌گرفت موجب اختلال نظام اجتماعی می‌شد. (تفسیرالمیزان ذیل سفاهت و رشد).عنوان دیگری که در

قرآن در مورد معیار سلامت روانی به کار رفته است، رسیدن به حد بلوغ و رشد هر دو است که تحت عنوان دستیابی به کمال قدرت ((رشد)) مطرح شده است. منظور از این حالت، اجتماع قدرت بدنی و فکری، نیرو و تمیز است.۲ـ۱۰ـ۸ـ معیار ایده‌آل بهداشت روانی در مکتب اسلام :دستیابی به حداکثر رشد که به طور مترادف با تکامل به کار می‌رود، در حقیقت فلسفه زندگی از

دیدگاه اسلام می‌باشد، که یقینا هیچ فرد عاقلی نمی‌تواند ادعا کند که حداکثر رشد و تکامل دست یافته و امکان دستیابی به مراحل پیشرفته‌تر برای او غیر مقدور است.بـا توجه به(آیه شریفه سوره بقره، آیه۱۸۶) و اذا سئلک عبادی عنی فانی قریب، اجیب دعوت الداع اذا دعان، فلیستجیبوا لی و الیؤمنو بی لعلهم یرشدون. یعنی چون بندگانم راجع به من از تو بپرسند، بگو من به آنها نزدیکم. دعوت خواننده‌ای که مرا بخواند اجابت می‌کنم، پس باید آنها هم اجابت کنند دعوت مرا و به من ایمان آورند تا رشد یابند.طبق این آیه شریفه نتیجه ایمان به خدا و اجابت دعوت خداوند، رشد و تکامل می‌باشد، و در حقیقت مقصود از دعوت پیامبران و پذیرش آن توسط مردم دستیابی به تکامل روانی است. در حقیقت وقتی جهان بینی اسلامی و فلسفه زندگی را از دیدگاه مکتب اسلام در حرکت تکاملی خلاصه نمائیم، انسانی که در این مسیر حرکت می‌نماید، از معیار ایده‌آل سلامت فکر برخوردار است و به درجاتی از این مسیر فاصله داشته باشد، از سلامت روانی دور می‌باشد.احتمالا اقبال لاهوری با توجه به این آیه به این آیه نه اصول هستی را در حرکت می‌داند و عدم حرکت و کوشش را معادل نیستی تلقی می‌کند.ساحل افتاده گفت.گرچه بسی زیستمهیچ نه معلوم گشت آه که من کیستم موج ز خود رفته‌ای تیز خرامید و گفت هستم اگر می‌روم، گر نروم نیستم.آموزش‌های گسترده‌ای نیز در مورد جنبه‌های مختلف کمک کننده و یا باز دارنده حرکت تکاملی در این مکتب وجود دارند که دارای جنبه علمی بسیار و در ضمن از سادگی و قابل فهم بودن در حد گروه‌های مختلف اجتماعی برخوردارند؛ بعضی از این نمونه‌ها عبارتند از :۱.((قدرت تحمل نسبت به نظرات مختلف و گزینش ایمان به خدا و احساس تعهد و تکلیف نسبت به خداوند و دوری از قدرت‌های ضد خدا)). (امام صادق، اصول کافی، جلد۱، صفحه۱۲) و (آیه ۱۸، سوره زمر).۲.((احساس امنیت نسبت به گفتار و رفتار شخص)). (پیامبر اکرم، المسلم من سلم المسلمون من یده و لسانه).۳.((انجام به موقع هر کار با توجه به شرایط زمان و مکان)). (العاقل من وضع الاشیاء مواضعها و الجاهل ضد ذلک).۴.((برنامه ریزی و کوشش در امور مفید و دوری از هر کار بی فایده)). (العاقل من ترک مالا یعنیه ـ حضرت محمد(ص)، درج گهر).۵.((قدرت تحمل نسبت به مردم و مدارای با آنها)). (علی(ع) غررالحکم، العقل مداراه الناس : نشانه عقل مدارای با مردم است). ۶.((حسن خلق)). (امام صادق(ع) اصول کافی جلد۱، صفحه۲۷، اکمل الناس عقلا احسنهم خلقا)۲ـ۱۰ـ ۹ـ معیارهای بهداشت روانی از دیدگاه امام علی(ع) : تا چند صفت در انسان نباشد، عقلش کامل نشده است. مردم از کفر و شرارتش در امان و به نیکی هدایش امیدوار باشند، زیاد دارائیش را ببخشد و زیادی گفتارش نگهدارد. بهره او از دنیا به مقدار قوتش باشد. تا زنده است از دانش سیر نشود. ذلت با خدا را از عزت غیرخدا دوست‌تر دارد. نیکی اندک دیگران را زیاد و نیکی بسیار خود را اندک بشمارد. همه مردمان را از خود بهتر و خود را از همه بدتر داند.(حسینی، ۱۳۶۰).نکته جالبی که در این مکتب بر آن تأکید می‌شود، اینکه چنانچه فرد از نیروی تعقل بهره‌مند باشد آن را معطل گذارده و به کار نگیرد و یا برخلاف موازین آن عمل نماید، نمی‌توان او را جزء خردمندان به حساب آورد و بسته به درجاتی که از مسیر تکامل و مقتضای عقل انحراف یافته، دچار سفاهت و جنون است.۲ـ۱۱ـ مکانیسم‌های دفاعی و نقش آنها در بهداشت روانی :مکانیسم‌های دفاعی۱ : اگر احتیاجات و امیال بشری به سهولت ارضا می‌شد، زندگی آسان نمی‌نمود، اما چنانکه می‌دانیم موانع و مشکلات گوناگون آداب و رسوم و سنن، رسوم اجتماعی، عرف و قوانین مدون از ارضای بسیاری از احتیاجات انسانی جلوگیری کرده و ناکامی به بار می‌آورد. برطرف کردن بعضی از این موانع، آسان و مواجه با برخی از آنها مشکل است و منازعه روانی ایجاد می‌کند. از این رو، زندگی انسان یک مبارزه همیشگی و لایزال است و این مبارزه هم، اصولا بر سرتعارض یا کشمکش بین تمایلات مشخص فرد و امور دنیای خارج که به شدت فرد را تحت نفوذ و تأثیر قرار می‌دهند، در می‌گیرد. یکی از مهمترین دستاوردهای روان شناسی شخصیت مکانیسم‌های دفاعی(سازشی) است که باعث سازگاری و تطبیق مشخص با مشکلات محیطی و اجتماعی می‌شوند که مهمترین مکانیسم‌های دفاعی عبارتند از :(احمدوند، ۱۳۶۸).۱ـ Defence mechanisms ۲ـ۱۱ـ۱ـ سرکوبی۱ :شاید بتوان سرکوبی را مهمترین و اساسی‌ترین مکانیسم دفاعی نامید؛ زیرا بخشی از آن در بسیاری از مکانیسم‌های دفاعی دیگر نیز وجود دارد. سرکوبی،

عبـارتست از((بیرون رانـدن ناخود آگاهانه تجارب و تمایلات خطرناك نسـبت به ((خود)) از خود آگاه. بـدین وسیله فرد می‌تواند تمام تجارب تلخی را که سرکوب شده‌اند، کاملا فراموش کند و فقط تحت شرایط و روش‌های خاصی مانند روان‌کاوی و هیپنوتیزم و استفاده از برخی داروها می‌توان خاطرات سرکوب شده را به یاد آورد. چون مقررات و قوانین اجتماعی، ارضای بسیاری از امیال و خواسته‌های انسان را مانع می‌شونـد و فرد لزوما برای هماهنگی با جامعه و حفظ اخلاق و سنن و احترام به قانون امیال وآرزوهای خود را واپس می‌زند چون انگیزه‌ها و خواسته‌های واپس زده محو نمی‌شوند می‌تواند از راه استفاده از مکانیسم‌های دیگر دفاعی به لباس دیگری درآینـد و در خودآگاه به جلوه‌گری بپردازنـد. در افرادی که تمایلات بیش از حـد سرکوب تمایلات وجود دارد این گونه افراد غیرقابـل انعطاف‌پـذیری هستند و آرزوهـای خود را تحت کنترل در آورده به آنها اجازه ارضا شـدن نمی‌دهنـد.۲ـ۱۱ـ۲ـ جبران۲ :جبران عبـارتست از : اغراق در یکی از مشـخصات یـا رفتارهـای شخصـی به منظور کاستن از احسـاس حقارت و نقایص و کمبودهـای خـود. مکـانیسم جـبران می‌توانـد هم به صـورت مثبت و هم به صورت منفی ظـاهر شود. صورت مثبت آن این است که وقتی فرد می‌بینـد در یـک موضوع نمی‌توانـد موفق شود یـا اینکه با شـکست مواجه می‌شود، با تلاش در جنبه‌ای دیگر موفقیت‌هایی بـدست می‌آورد. امـا جنبه منفی آن چنین است که وقتی فرد در جـایی با عـدم موفقیت روبرو می‌شود برای جبران دست به کارهای تخریبی می‌زند. شـعر زیر مصداق جبران منفی است : طاعت از دست نیاید، گنهی باید کرد در دل دوست به هر حیله رهی باید کرد ۱- Repression ۲- Compen Station۲ ـ۱۱ـ۳ـ جا به جائی۱ :مکـانیسم جا به جائی عبارتست از : سوق دادن جهت یک احسـاس به یـک موضوع امن یا قابل قبول به جای یک موضوع خطرناك یا غیرقابل قبول. به طور کلی وقتی در بین امکاناتی که در فعالیت‌هـای شخصـی برای هم زیستی و سازگـاری وجود دارد، نتوان بـا تهـاجم یـا پرهیز یـا فرار، موانع را بر طرف کرد، راه ثـانوی پذیرفتن هدف دیگری است که جانشـین هدف اولی شود. این اسـتعداد پیوسـته در فرد وجود دارد که در قبال هدفی که نتواند بدان برسـد، هـدف دیگری انتخـاب کرده و جانشـین هـدف نخستین نمایـد. این کیفیت مبین آن است که انرژی روانی یـا حـالت عاطفی انسـان قابـل جـا به جـا شـدن است و از موضوعی به موضوع دیگر منتقـل می‌شود.۲ـ۱۱ـ۴ـ ((تصـعید)) یا ((والایش))۲ :گاهی برای ارضای خواسـته‌های محروم شده، می‌توان از راه‌های اجتماع پسندانه وارد شد این امر به وسیله مکانیسم تصعید صورت می‌گیرد. در بین مکانیسم‌ها، مکانیسم تصـعید سالم‌ترین آنهاست. شـخص به مـدد تصـعید می‌توانـد احساسات هیجان انگیز و کنش‌های ابتـدایی خود را از حالت اولیه به سوی هـدف‌های عالی‌تر و بهتر سوق دهـد، به گونه‌ای که هم رضایت خاطر خودش تأمین شود و هم نفعی عاید اجتماع کند. والایش زیان قابل توجهی برای فرد در برندارد. چون واقعیت امر را مکتوم و افکار ننموده، بلکه فرد را با شرایط و مقتضـیات موجود و ارزش‌های و خواسته‌های جامعه روبرو می‌کند. در واقع والایش، نوعی جا به جایی است که در آن هدف جا به جـایی جنبه سازنـدگی و خلاقیت دارد؛ از این راه، انرژی بسـیاری از تمایلات تهاجمی و جنبی و آزار دوستی غیرقابل قبول جامعه، تحت کنـترل در راه ابـداعات و آفرینش‌هـای آثـار ادبی به طور کلی هنری به کـار گرفته می‌شونـد.۲ـ۱۱ـ۵ـ هماننـد سازی۳ :در این مکـانیسم فرد به طور نـاخود آگاه از رفتار، گفتار، کردار، حرکات شخصـی و یا اشـخاص دیگر پیروی می‌کنـد و حتی خود را شبیه شخصـی که مورد احترام او است، قرار می‌دهـد و بـدین ترتیب، مزایا، کامیابی، برتری و ارزش‌های او را از آن خود تلقی می‌کند به ایـن نحـو ارضـا می‌شـود. مـن کیـم، لیلی و لیلی کیسـت؟ مـن مـا یکی روحیـم انـدر دو بـدن۱ - ۱- Displace ment ۲- Sublimation ۳- Identificotion ۲ـ۱۱ـ۶ـ درون فکنی۱:درون فکنی یعنی نسبت دادن امور برون ذاتی و خارجی به درون ذات. از این رو درون فکنی را می‌توان مرحله مقدماتی همانندسازی تلقی کرد زیرا فرد به این وسیله پاره‌ای از جنبه‌های موقعیت‌های مختلـف را به درون خـود برده و به تملـك خـود در می‌آورد، درون فکنی وقـتی پدیـد می‌آیـد که مـا چیزی را که دوست داریم از دسـت می‌دهیـم. در ایـن مـورد، مـا صـورت ذهنی چیز از دست داده را جـذب روان خـود می‌کنیم و آن را به عنـوان جزئی از خـود می‌پذیریم.۲ـ۱۱ـ۷ـ برون فکنی۲ :مکانیسم برون فکنی عبارتست از انکار بعضـی خصوصیات، حالات، صفات و یا تمایلی که در فرد

وجود دارد و نسبت دادن آن به دیگران. فرا فکنی یکی از مکانیسم‌های متداولی است که از طریق آن، شخص اندیشه‌ها و افکار غیرقابل پذیرش و تمایلات درونی و ناخودآگاه خویش و همچنین تقصیرها و اشتباهات و بدکاری‌های خود را به دیگر نسبت می‌دهد، بسیاری از تحقیقات روان شناسی اجتماعی نشان داده است که یکی از عوامل اساسی تعصب‌های نژادی – مذهبی و طبقاتی به خصوص علیه اقلیت‌ها، از مکانیسم دفاعی برون فکنی نشأت می گیرد.۲ـ۱۱ـ ۸ ـ دلیل تراشی۳ :به وسیله مکانیسم دلیل تراشی احساس ارزش خود را با ارائه ((منطق‌نمایی)) به جای رفتار منطقی توجیه می نماییم. این یکی از رفتارهای متداول انسان است و غالبا هنگامی ظاهر می‌شود که سعی داریم رفتار خود را به دیگران بقبولانیم و نشان دهیم که آنها در اشتباهند.۱– Introjection ۲– Projection ۳– Rotional lization ۲ـ۱۱ـ۹ –واکنش سازی یا واکنش معکوس۱ :بر اساس این واکنش (مکانیسم) شخص سعی می کند برداشت‌ها، حالات، طرز فکر و رفتاریکاملا نقطه مقابل انگیزه‌های ایجاد کننده آنها را از خودشان نشان دهد. واکنش سازی، در واقع رفتار معکوس و آگاهانه نسبت به تمایل ناخود آگاه است بدون اینکه فرد بداند که چنین عملی را انجام می‌دهد.۲ـ۱۱ـ۱۰ـ بازگشت ـ عقب‌نشینی ـ واپس روی۲ :وقتی که خواسته‌ها و آرزوهای افراد با امکانات موجود سازش نداشته باشد و فرد در ارضای تمایلات درونی خود با شکست مواجه گردد دچار ناکامی شد، و این ناکامی باعث می‌شود فرد به عادت قبلی و رفتارهای بدوی خود برگردد، بنابراین بازگشت عبارتست از((عقب نشینی از مشکلات زندگی به وسیله متوسل شدن به رفتارهایی که شخص در گذشته انجام می‌داه است یعنی بازگشت به مراحل اولیه و ساده رفتار.۲ـ۱۱ـ۱۱ـ مکانیسم انکار۳ :انکار مکانیسمی است که به وسیله آن عقاید، آرزوها، حقایق و اعمالی که برای خود آگاه غیرقابل تحمل است، به طور ناخود آگاه وجود آنها انکار می گردد. به کمک انکار شخص خود را در مقابل مسائلی که آگاهی بر آنها برایش غیرقابل تحمل است حفاظت می کند.۲ـ۱۱ـ۱۲ـ خیالبافی یا رؤیای روز۴ :رؤیای روز عبارتست از ارضای احتیاجات و آرزوها، به وسیله تخیل در بیداری، این مکانیسم وسیله‌ای است و برای فرار از مشکلات زندگی و پناه بردن به عالم تخیل که در آن ناکامی‌ها حتی الامکان تقلیل یافته یا وجود ندارند از نظر بهداشت روانی خیالبافی هنگامی مضر و خطرناک محسوب می‌شود که ارتباط آن با واقعیت قطع شود و طی آن فرد بکوشد با استفاده از قوه تخیل خود آرزوهایی را بپروراند که انجام آنها امکان‌پذیر نیست. در این حالت به تدریج خیالبافی جانشین واقعیت‌ها می گردد و مانع سازگاری عملی فرد می‌شود.۱–Reaction formatting ۲– Regression ۳– Denial ۴– Daydream۲ـ۱۲ـ بهداشت روانی معلم :اختلال‌های عصبی و روانی اگر میکروبی یا ویروسی نیستند و از شخص بیمار به شخص سالم سرایت نمی‌کند لکن، زندگی شخص مبتلا به این اختلال‌ها در بین افراد سالم از یک طرف، باعث تشدید ناراحتی‌های او می‌شود زیرا توجه مردم را به سوی او جلب می کند و همین دقت و توجه مخصوصا اگر همراه با تمسخر باشد ناراحتی او را افزایش می‌دهد و از طرف دیگر به احتمال زیاد، از راه تقلید و همانندسازی در اطرافیان نیز همین حالت ظاهر می‌شوند. از این رو یکی از مهمترین عوامل مؤثر در آموزش و یادگیری دانش‌آموزان و تربیت ذهنی و عاطفی ایشان، وضع روانی و عاطفی خود معلم است. معلمی که از اضطراب مداوم رنج می‌برد طبعا از سلامت روانی و عاطفی محروم خواهد شد و در نتیجه، رفتار با محصلان، رفتار ناسالم یا بیمار گونه و نامطلوب خواهد بود (شعاری‌نژاد،۱۳۷۲).معلم بهره‌مند از بهداشت روانی و سلامت روانی و عاطفی خصایص زیر را خواهد داشت :ـ داشتن فکر خلاق و مثبت؛ـ تعادل عاطفی و ثبات شخصیت؛ ـ توجه و درک علت‌های رفتار خویشتن؛ـ درک و شناخت شرایط و مقتضیات زمان و مکان؛ـ رضایت خاطر از خویشتن (خود را چنانکه هست پذیرفتن)؛ـ رابطه رضایت بخش (پذیرفتن واقعیات موجود در محیط)؛ـ توانایی بررسی منطقی مسائل؛ـ داشتن فلسفه و هدف در زندگی.(شعاری‌نژاد، ۱۳۷۲ : ۴۸). عوامل تهدید کننده سلامت روانی معلم : الف) بیماری‌های(مخصوصا مزمن) بدنی، به همین سبب، تنها معاینات بدنی از دانش‌آموزان کافی نیست بلکه باید از معلم هم معاینات کامل و مرتب بدنی به عمل آید.ب) نقص‌های موروثی : معلم هم مانند سایر مردم ممکن است بعضی از اختلال‌های روانی و نقص‌های ذهنی را از والدین خود

به ارث برده باشد؛ به همین علت، معاینه روانی معلم و بررسی ذهنی وی قبل از آغاز کار معلمی ضروری است.پ) تعارض‌های روانی :معلمی که از مسائل پیچیده خانوادگی و شغل رنج می‌برد و از حل آنها عاجز است نمی‌تواند سالم باشد مثلا معلم شده است بدون اینکه بدان علاقه‌مند باشد؛ یا بین درآمد و حقوق و هزینه‌اش تعادل کامل وجود ندارد و همیشه بدهکار است و شرمنده؛ در زناشویی ناکام است؛ محیط خانوادگی سالم و لذت‌بخش ندارد؛ از امنیت شغلی برخوردار نیست. درتمام این گونه اوضاع و شرایط، معلم دائما از یک عده کشمکش‌ها یا تعارض‌های روانی و عاطفی رنج خواهد برد و در نتیجه سلامت روانی او آسیب خواهد دید.ت) محرومیت از محبت و پذیرفتگی : شخصی که در دوران کودکی از محبت والدین و مربیانش محروم بوده است و مورد پذیرش آنان و مدرسه (معلم و همکلاسان) واقع نشود یقینا در طول زندگی از ناراحتی و اختلال روانی رنج خواهد برد و اگر یک معلم در کودکی چنین وضعی داشته باشد بدیهی است معلم سالم از لحاظ روانی نخواهد بود. هم چنین معلم نیازمند است در محیط کارش از محبت اولیای خود و همکارانش برخوردار باشد و اولیای اداره و مدرسه‌اش ارزش واقعی او را درک کنند. و او را عملا به این درک و شناخت متوجه سازند.۲ـ۱۲ـ۱ـ روش‌های تأمین سلامت و بهداشت روانی معلم :۱. توجه شخصی : معلم همانند سایر مردم باید همیشه به یاد داشته باشد که حفظ سلامت و بهداشت خود، اعم از بدنی و روانی، از وظایف انفرادی اوست و نمی‌تواند آن را برعهده دیگران بگذارد. پس هر معلم موظف است در عین توجه و تلاش برای تأمین سلامت و بهداشت روانی دانش‌آموزان از توجه به سلامت خود غفلت نکند و حتی آن را مقدم بشمارد زیرا معلم سالم می‌تواند افراد سالم بار آورد.۲. توجه به سلامت بدنی :به تجربه ثابت شده است سلامت بدنی و سلامت عقلی لازم و ملزومند و بدون یکی نمی‌توان وجود دیگری را انتظار داشت بنابراین، معلم باید از بدن سالم برخوردار باشد و چنان که قبلا گفته شد از وی نیز معاینات بدنی دقیق و مرتب بعمل آید.۳. استراحت و تفریح :طبیعت شغل معلم ایجاب می‌کند که از استراحت روزانه و سالانه برخوردار شود. او هر روز باید چند ساعتی در محیط آرام استراحت و تفریح کند، ایجاد باشگاه‌های تفریحی سالم می‌تواند به معلمان یاری کند. هم چنین باید ترتیبی اتخاذ کرد که همه معلمان حداقل یک ماه در سال دور از محیط کار به استراحت و تفریح بپردازند.۴. درک از شغل خود :وقتی شخص برای حرفه خود ارزش و اعتبار قایل شود یا اهمیت آن را واقعا دریابد طبیعی است از اشتغال به آن لذت خواهد برد. معلم هم ـ نخستین گام در موفقیت است ـ وقتی ارزش واقعی حرفه‌اش را دریابد دیرتر خسته خواهد شد واز ابتلاـ به اختلال عصبی در امان خواهد بود.۵. پیشرفت شغلی یا افزایش مهارت :یکی از عوامل مؤثر در بهداشت و سلامت روانی معلم این است که مرتبا مهارت معلمی خویش را افزایش دهد و از لحاظ شغلی پیشرفت کند زیرا در این صورت، اعتماد به نفس و در نتیجه، امنیت خاطر او فزونی خواهد یافت. تشکیل دوره‌های کارآموزی و کارورزی کوتاه مدت البته به صورت برنامه ریزی شده و دارای هدف روشن در تأمین این عامل بسیار مؤثر است.۶. تأمین زندگی :معلم باید از یک زندگی متوسط برخوردار باشد و بین درآمد و هزینه‌اش توازن و تعادل مطلوب به وجود آید. در تأمین این منظور، اول خود معلم مسئول است که باید برنامه زندگی خود را طوری تنظیم کند که تعادل مذکور همیشه موجود باشد زیرا برای این امر نمی‌توان مدت تعیین کرد. دوم اینکه، دولت موظف است معلم را از یک درآمد متناسب با حرفه و ارزش حرفه‌اش برخوردار سازد. البته، باید توجه داشت که افزایش حقوق معلم هیچ دردی را از او درمان نمی‌کند بلکه بر مشکلات او می‌افزاید. به همین سبب، باید هزینه زندگی را در حد متعادل نگاه داشت و قدرت خرید را افزایش داد.۷. تأمین تعادل عاطفی :معلم باید از تعادل عاطفی برخوردار باشد وگرنه تنها در آموزش خود موفق نخواهد شد بلکه به مضطرب و آشفته بار آوردن دانش‌آموزان نیز کمک خواهد کرد.۸. ایمان و اعتقاد دینی :بیشتر روان شناسان و روان پزشکان، ایمان و اعتقاد دینی را عامل بسیار مؤثری در پیشگیری از بیماری‌های روانی می‌دانند و البته اعتقاد دارند به دینی که انسان را به فعالیت و بهره برداری از زندگی سالم و لذت بخش و شرکت در مسئولیت‌های اجتماعی برمی‌انگیزد.۹. تأمین اجتماعی :معلم باید از ارزش و اعتبار اجتماعی لازم برخوردار باشد و از هرگونه تحقیر وی خودداری شود. هرگز نباید او را به بعضی فعالیت‌هل یا تظاهرات

اجتماعی که دون شأن او می‌باشند وادار ساخت. معلم در صورتی که خودش بخواهد باید تماشاگر باشد نه تماشایی.به طور کلی، در انتخاب و تربیت معلم باید معیارهای زیر را در نظر گرفت :ـ رغبت‌ها (چه چیزها را دوست دارند و از چه چیزها متنفرند)؛ـ گرایش‌ها (وجه نظرشان نسبت به اشخاص و اوضاع و مشاغل مخصوصا معلمی)؛ـ ارزش‌ها؛ـ ویژگی‌های شخصیت؛ ـ فعالیت‌ها و موفقیت‌های تحصیلی؛ـ جنبه‌هایی از سرگذشت شخصی و زمینه‌های آمادگی.(شعاری‌نژاد، ۱۳۷۲ : ۵۱ـ۵۰)۲ـ۱۳ـ بهداشت روانی در آموزش و پرورش :((چون دبیران با توجه به مشکلات امروزی دارای استرس‌ها و ناراحتی‌های روانی هستند لذا باید با اصول بهداشت روانی آشنا بوده و مسائلی از قبیل علل و روش‌های پیش‌گیری از بیماری‌های روانی را بدانند)).(حسینی، ۱۳۶۰ : ۱۶۹).((چند روش برای آشنایی معلمان با اصول بهداشت روانی وجود دارد، استفاده کردن از کتب بهداشت روانی سمینارهای مختلف کلاس‌های بهداشت روانی.مسئولین امور آموزشی باید به مسائل هیجانی و روانی معلمان توجه خاصی نموده و با برقرار کردن مراکز مشاوره روانی و برنامه‌های بهداشتی از شیوع بیماری‌های روانی جلوگیری نمایند)).(حسینی، ۱۳۶۰ : ۱۵۰).۲ـ۱۳ـ۱ـ نتایج عملی بهداشت روانی :۱. تأکید بر جنبه‌های مثبت که در فرد وجود دارد.۲. به تأخیر انداختن و جلوگیری از بروز عوارض بیماری‌های روانی که احتمالا در فرد وجود دارد.۳. کمک به افرادی که تحت تأثیر ضربه‌ها و عوامل روانی قرار گرفته‌اند.بهداشت روانی و بهداشت جسمی بر تحقیقات علمی پایه گذاری شده است. بهداشت جسمی برپایه فیزیولوژی گذاشته و بهداشت روانی براساس فیزیولوژی روان شناسی پایه گذاری می‌شود : اختلالات روانی که مشاهده می‌کنیم حتما ریشه عمیق‌تر و داستان طولانی‌تری دارند.(حسینی، ۱۳۶۰). ۲ـ۱۴ـ جو سازمانی :بهبود جو سازمانی مدارس به سمت سلامتی مثبت کاری پیچیده و دشوار است ((زیرا که مدارس آئینه نقاط قدرت و ضعف کل جامعه هستند و بهبود جو مدارس با اعتقادات، علم و دانش، فرایندها و ارزش‌های تمام جامعه در ارتباط است.(شیرازی، ۱۳۷۳ : ۱۶۰)خصوصیات ویژه منحصر به فردی که شما را راضی می‌سازد تا یک مدرسه را از مدرسه دیگر متفاوت بدانید جو آن مدرسه است. در این رابطه سلامت سازمان مدارس یک الگو و چارچوب دیگر، برای شناخت و مفهوم سازی جو عمومی مدارس است.(شیرازی، ۱۳۷۳) امروزه از سازمان آموزش و پرورش به عنوان صنعت رشد نام می‌برند و بعد از امور دفاعی در اغلب کشورها بیشترین بودجه را به خود اختصاص می‌دهد. امروزه منزلت اجتماعی آموزش و پرورش افزایش یافته، شمار مؤسسات و خدمات آموزش گسترش پیدا کرده است. این صعود و رشد در منزلت، خدمات، بودجه و... مستلزم بهبود کمی و کیفی این سازمان بطور هماهنگ است.(علاقه بند، ۱۳۶۸).جو سازمانی مدارس ادراک معلمان از محیط عمومی کار بوده و متأثر از سازمان رسمی، غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی است. یا مجموعه‌ای از خصوصیات داخلی مدارس که موجب تمایز آنها از یکدیگر است می‌شود یا به عبارت ساده‌تر کیفیت نسبتا پایدارمحیط مدرسه بوده است. که معلمان آن را تجربه کرده، مؤثر بر رفتار و مبتنی بر ادراک جمعی رفتار در مدرسه است و نسبت جو سازمان به مثابه شخصیت به فرد است. جو مدارس شخصیت مدارس است و در رفتار سازمانی نقش عمده دارد.(میکسل، ترجمه سیدعباس زاده، ۱۳۷۶).۲ـ۱۴ـ۱ـ تعریف جو سازمانی :((ادراکاتی که فرد از نوع سازمانی که در آن کار می‌کند دارد و احساس او نسبت به سازمان بر حسب ابعادی مانند استقلال، ساختار سازمانی، پاداش، رهبری، ملاحظه کاری، صمیمیت و حمایت و صراحت)).(مدنی، ۱۳۷۳ : ۱۱۱)انواع جو سازمانی :هالپین و کرافت در مطالعه گسترده‌ای از مدارس ابتدائی آمریکا توانسته‌اند نقش نوع جو سازمانی را که بر روی یک بیوستار قرار می‌گیرند تشخیص دهند. Autono mous open controlled faniliar paternal closed بسته پدرانه دوستانه کنترل‌کننده خودگردان بازاکنون به توصیف نقش نوع سازمانی می‌پردازیم.۲ـ۱۴ـ۲ـ جو باز :جو باز یک وضعیت را شرح می‌دهد که افراد در آن وضعیت به طور زیادی لذت می‌برند و از روحیه بالایی برخوردارند معلمان بدون پرخاشگری و درگیری بخوبی با هم کار می‌کنند. خط مشی‌های مدیریت انجام وظایف را تسهیل می‌کند. معلمان از روابط دوستانه با هم لذت می‌برند و احساس می‌کنند که به درجه بی‌نهایت زیادی از صمیمیت نیاز

ندارند. معلمان رضایت شغلی قابل ملاحظه‌ای به دست می‌آورند و به اندازه کافی برانگیخته می‌شوند و مشکلات و ناکامی‌ها را بر طرف می‌سازند.قوانین و مقررات بر هدایت و کنترل دقیق معلمان توافق دارند و بر تولید تأکید ندارند و فعالیت‌های باز نیازی به آگاهی دادن ندارند؛ زیرا معلمان به آسانی و با سرعت تولید می‌کنند و به علاوه کنترل کامل بر وضعیت دارد و به طور مناسب رهبری را برای کارکنان فراهم می‌آورند(طوسی،۱۳۷۰)بنابراین جو باز دارای مشخصات زیر است :روحیه بالا، صمیمیت متوسط، نفوذ پویایی بالا، ملاحظه گری بالا، فاصله گیری پایین، تأکید بر تولید پایین.۲ـ۱۴ـ۳ـ جو خود گردان :وجه مشخص این جو سازمانی آزادی تقریبا کاملی است که مدیر به معلمین می‌دهد. که مدیر آموزش‌هایی برای معلمین آماده می‌کند تا به طور متقابل آنها بتوانند روش‌هایی را برای ارضای احتیاجات اجتماعی در داخل گروه پیدا کنند. به طوریکه یک نفر ممکن است تخمین بزند که ارقام تقریبا تمایل بیشتری بسوی احتیاجات اجتماعی، بیش از انجام وظایف و ارقام نسبتا بالایی بر روحیه و صمیمیت دارند. هنگامی که معلمین در موقعیت انجام وظیفه می‌باشند آنها به کارهای خود مشغولند و به آسانی و سریع به اهدافشان دست می‌یابند. مدیر روش‌ها و مقرراتی را به وجود می‌آورد که انجام وظایف معلمان را تسهیل می‌کند.((روحیه معلمین خیلی بالاست اما نه به بالایی که در جو باز وجود دارد. روحیه بالاـ احتمالاـ ریشه زیادی در ارضای احتیاجات اجتماعی دارد که معلمین به دست می‌آورند. این جو دارای مشخصات زیر است : روحیه نسبتا بالاـ صمیمیت نسبتا بالاـ بی علاقگی پایین، مزاحمت پایین، فاصله‌گیری بالا، تأکید بر تولید پایین و ملاحظه گری متوسط)).(طوسی، ۱۳۷۰).۲ـ۱۴ـ۴ـ جو کنترل شده :((این جو بوسیله تکیه بر دستیابی به مخارج ارضای نیازهای اجتماعی نشان داده شده است در این جو همه نخست کار می‌کنند و وقت ناچیزی برای ارتباطات دوستانه با یکدیگر وجود دارد. این جو بیشتر به انجام وظایف جدا از ارضای نیازهای اجتماعی توجه دارد با این حال چون روحیه بالاست این جو می‌توان جزء جو نسبتا بازتر از بسته طبقه‌بندی شود. معلمین به طور معمول به تنهایی کار می‌کنند و با یکدیگر غیرشخصی رفتار می‌کنند و در واقع انزوای اجتماعی معمول است و ارتباطات گرم واقعی بین معلمین وجود ندارد)). (همان منبع، ۱۳۷۰).بنابراین جو کنترل شده وضعیتی را بیان می‌کند که دارای مشخصات زیر است :روحیه بالا، بی علاقگی پایین، مزاحمت پایین، صمیمیت پایین، تأکید بر تولید بالا، ملاحظه گری پایین، نفوذ و پویایی متوسط.۲ـ۱۴ـ۵ـ جو دوستانه :هدف اصلی این جو شامل رفتار دوستانه مدیر و معلمین است در این صورت ارضای احتیاجات اجتماعی خیلی بالاست؛ در حالیکه برعکس نظارت کمتری بر کنترل فعالیت‌های گروه به سوی هدف انجام می‌شود، ارتباط و صمیمیت بالاست. روحیه و رضایت شغلی در حد متوسط، اما این نتیجه برآورده شدن نیازهای اجتماعی است بنابراین در این جو ملاحظه گری بالا، فاصله گیری پایین و تأکید بر تولید پایین است (طوسی، ۱۳۷۰).۲ـ۱۴ـ ۶ـ جو پدرانه :جو پدرانه با کوشش‌های اثر بخش مدیر برای کنترل کارکنان و به همان اندازه ارضای نیازهای اجتماعی آنها توصیف می‌شود؛ رفتارشان غیرواقعی و غیر انگیزش است. البته این جو تا حدی یک جو بسته است. معلمان کار را اب هم دیگر انجام نمی‌دهند و این باعث نفاق بین گروهها می‌شود بقای گروه تضمین نشده است، زیرا مدیران توانایی کنترل فعالیت‌های معلمان ندارند. معلمان از روابط دوستانه همدیگر لذت نمی‌برند و به طور محسوس روحیه پایین است. بنابراین از مشخصات این جو عدم اشتغال زیاد، مزاحمت پایین، صمیمیت پایین و تأکید بر تولید است (همان منبع، ۱۳۷۰).۲ـ۱۴ـ۷ـ جو بسته :جو بسته وضعیتی را نشان می‌دهد که افراد رضایت کمتری در احترام گذاشتن به انجام وظایف و دستیابی نیازهای اجتماعی به دست می‌آورند. به طور خلاصه مدیر در هدایت فعالیت‌های معلمان مؤثر نیست و در عین حال هم نسبت به رفاه شخصی آنان بی‌توجه نیست.معلمین به خوبی با هم کار انجام نمی‌دهند. در نتیجه دستیابی به موفقیت گروهی خیلی کم است، روحیه در این جو پایین است که نشان دهنده رضایت کاری پایین و در نتیجه رضایت اجتماعی پایین است. نکته چشم گیری که مشخص است عامل نگه‌دارنده معلمین در مدرسه رضایت است که آنها از روابط دوستانه بدست می‌آورند. میزان ترک شغل برای معلمین در این جو خیلی بالا است مگر اینکه برای شغل‌هایی که دارای سن بالا باشند و یا اینکه¬آنها فقط با جاذبه بازنشستگی در این سیستم زندانی شده باشند(مدنی،

۱۳۷۳).بنابراین مشخصات جو بسته عبارتست از :روحیه پایین، مزاحمت بالا، بی علاقگی بالا، صمیمیت متوسط، فاصله گیری بالا، تأکید برتولید بالا، ملاحظه گری پایین.ویژگی‌های جو بسته و باز در دو طرف پیوستار به شکل زیر است :(طوسی، ۱۳۷۰).ویژگی‌های جو باز ویژگی‌های جو بستهروحیه گروهی بالا روحیه گروهی پاییینمزاحمت پایین مزاحمت پایینبی علاقگی پایین بی علاقگی بالاصمیمیت بالا صمیمیت بالاملاحظه گری بالا ملاحظه گری پایینفاصله گری پایین فاصله گری بالانفوذ و پویایی بالا نفوذ و پویایی پایینتأکید بر تولید پایین تأکید بر تولید بالا۲-۱۵-عوامل مؤثر در جو سازمانی :((عوامل متعدد بر جو سازمانی اثر می‌گذارند و بنابراین اقلیم(جو) را می‌توان از جهات متعددی تصور کرد و مورد بررسی قرار داد که عبارتند از : روحیه بالا، رهبری، سازمان رسمی، سازمان غیررسمی و شخصیت)).(مدنی، ۱۳۷۳ : ۱۱۴).۲-۱۵-۱-روحیه :روحیه عبارتست از عکس‌العمل عاطفی و ذهنی است که شخص در باب حرفه و کارش دارد، روحیه ممکن است قوی و یا ضعیف باشد، و معلمی ممکن است به کارش علاقه‌مند باشد و فکر کند که با گروهی از بهترین افراد در حوزه فرهنگی بسیار عالی به خدمت مشغول است.همین معلم ممکن است به دستگاه ادرای فرهنگی بی‌اعتماد باشد، مقدار حقوق و پاداش خود را کافی نداند از همکارانش نیز تنفر داشته باشد در این حالت چگونگی واقعیت امر حائز اهمیت نیست، عامل مهم در روحیه معلمان همان احساس و اعتقادی است که در آنان وجود دارد.(طوسی، ۱۳۷۱).((روحیه در کمیت کار افراد تأثیر می‌گذارد، روحیه ضعیف از میزان تولید می‌کاهد در حالیکه روحیه قوی سبب افزایش تولید می‌گردد، هرگاه روحیه قوی باشد هیئت کارکنان مدرسه در کوشش بسیار برای بهبود امر با حداقل کفایت و کاردانی به کار ادامه می‌دهد)).(طوسی، ۱۳۷۱ : ۴۲).۲-۱۵-۲-شخصیت :((واژه شخصیت در زبان روزمره معانی گوناگون دارد مثلا وقتی در مورد کسی گفته می‌شود((بسیار با شخصیت است)) غالبا درجه کارآیی و جاذبه اجتماعی وی مورد نظر است. گاه کلمه شخصیت به منظور توصیف بارزترین ویژگی شخص بکار می‌رود مثلا گفته می‌شود که فردی شخصیت پرخاشگر و خجولی دارد، ولی روان شناسان در بحث از شخصیت بیش از هر چیز به تفاوت‌های فردی توجه دارند؛ یعنی ویژگی‌هایی که فرد را از افراد دیگر متمایز می‌کنند لذا منظور از شخصیت دراینجا ((الگوهای معین از رفتار و شیوه تفکر است که نحوه سازگاری شخص را با محیط تعیین می‌کنند)).(شاملو، ۱۳۶۹ : ۷۲).۲-۱۵-۳-رهبری :((رهبری یکی از عوامل مؤثر در جو سازمانی است. رهبری وقتی تحقق می‌یابد که شخص بخواهد شخص دیگر را به منظور نیل به هدف‌های پیش‌بینی شده، به کار وادارد. رهبری برخلاف بسیاری از وظیفه‌های مدیریت مثل برنامه‌ریزی و سازماندهی وظیفه‌ای است کاملا رفتاری که با درگیری فراوان در روابط شخص ملازمه دارد)).(مدنی، ۱۳۷۳ : ۷۶).((پیچیدگی مدیریت برمدیر وقتی آشکار می‌شود که عملا به وظیفه هدایت و رهبری می‌پردازند در این کار او در درجه اول با انسان سروکار دارد و خود نیز یکی از آنهاست. بنابراین منظور از رهبری در مدیریت عبارتست از : ((فراگرد، اثر گذاری و نفوذ در رفتار اعضای سازمان برای یاری و هدایت آنها در ایفای وظایف سازمانی است)).(علاقه‌بند، ۱۳۷۱ : ۱۲۱). ۲-۱۵-۴-سازمان رسمی :یکی از عوامل مؤثر در جو سازمانی، سازمان رسمی است.سازمان رسمی عبارتست از بوجود آوردن یک سلسله همبستگی‌ها و روابط منطقی و عقلانی که بین مشاغل مختلف سازمانی با بر قراری سیستم‌های منظم و مرتب، جهت نیل به هدف خاص و معینی طرح‌ریزی گردیده باشند. سازمان رسمی بخش بزرگی از جو سازمانی را تشکیل می‌دهد، اگر چه سازمان رسمی همه سازمان را تشکیل نمی‌دهد، لیکن بخش بزرگی از آن را در برمی‌گیرد و دارای ویژگی‌های زیر است :۱. تعیین دقیق ساختار فعالیت‌ها؛۲. بقا و دوام سازمان؛۳. رشد و پویایی سازمان.(پرهیزکار،

۱۳۷۱)۲ـ۱۵ـ۵ـ سازمان غیررسـمی :سازمان غیررسـمی در دل سازمان رسـمی پدیـدار می‌شود و بـدون آن نمی‌توانـد ایجاد شود. در هرصورت سازمان غیررسـمی سایه سازمان رسـمی بوده و در عین حال برجو سازمانی اثر می گذارد.سازمان غیررسمی عبارتست از : بر قراری روابـط اجتمـاعی، دوستی و همکـاری فی‌مـابین اعضاء سازمان به نحوی که افراد سازمان اصول و قواعـد خشک و بی‌روح سازمـان رسـمی را قبول نداشـته و فعالیت‌هـای خویش را براسـاس روابط دوستی و صـمیمیت بـدون نوشـتن بر روی کاغـذ به وجود بیاورند. در سازمان غیررسمی تنها عضوهای سازمانی به عنوان همکار نبوده، بلکه دوست و رفیق هستند و در کنار یکدیگر خدماتی انجـام می‌دهنـد. در سازمان‌های امروزی سازمان‌های غیررسـمی جنبه مقبولیت درنزدمـدیران نداشـته و اداره‌کننـدگان یک سازمان، سازمان غیررسمی رابه‌رسمیت نمی‌شناسد.(پرهیزکار، ۱۳۷۱).۲ـ ۱۶ـ استراتژی‌های تغییر جو مدارس (یا اثر بخشـی مدارس)۲ـ ۱۶ـ۱ـ استراتژی‌های فردی برای تغییر برنامه‌ریزی شـده :این استراتژی فرض می‌کنـد که تغییر فردی ـ حـداقل تا حـدی — باید مقدم بر تغییر سازمـان باشـد. و اسـتراتژی معمول برای تغییر افراد، شامـل کـارآموزی، مشـاوره، انتخـاب و جابجـایی و خـاتمه خـدمت هسـتند. در مـدارس، کارآموزی از تأکیـد بیشتر برخوردار است، نواحی آموزشـی غالبا هزینه‌های تحصـیلات فوق لیسانس معلمان و مـدیران را می‌پردازنـد. تغییر از مـدتها پیش به عنوان یـک رویکرد اصلی برای اثر بخش مورد نظر بوده است. گرچه یـک رویکرد غیرمسـتقیم می‌باشـد. بـا وجـود این، برنامه‌هـایی که متوجه افراد هسـتند بایـد به همراه خصوصـیات و معیارهـای اثر بخش مـدرسه در نظر گرفته شود.(سیدعباس زاده، ۱۳۷۱).۲ـ ۱۶ـ۲ـ استراتژی‌هـای فنی و ساختاری برای تغییر برنامه‌ریزی شـده :استراتژی‌های فنی ـ ساختاری دو نوع هسـتند. یـک نوع درصـدد تغییر متغیرهـای ساختـاری سازمـان مـدرسه است. مثـل شـکل سلسـله مراتبی، سیاست‌های پاداش، فراگردهای تصـمیم‌گیری متمرکز یا غیرمتمرکز و فراوانی ارتباط، هـدف تغییرات ساختاری یگانگی، وحدت و هماهنگی بخش‌ها و کارکردهـای سازمـان مـدرسه است. مثـل آمـوزش مـدیریت جهت کسب موفقیت در وظـایف. نوع دوم اسـتراتژی فنی ـ ساختـاری، عبارت از تغییر تکنولوژی یا روشی که سازمان مدرسه از طریق آن برنامه‌های آموزشی خود را برای تغییر دانش‌آموزان تهیه می‌کند و تکنولوژی در مدارس شامل روش‌های آموزشی، اداری، جریان کار می‌باشد، مثل وسعت مراحل برنامه درسی، رویه‌های آموزشی جدیـد و برنامه‌هـای درسـی و تغییر در کلاس‌هـای فضـای بـاز و بر قراری یـک طرح ارزشـیابی معلمان.(عباس‌زاده، ۱۳۷۱)۲ـ ۱۶ـ۳ـ استراتژی‌هـای باز خورد بررسـی برای تغییر برنامه‌ریزی شـده :باز خورد بررسـی، تشـکیل دهنـده استراتژی خیلی معروفی برای ایجاد تغییر می‌باشـد. رویـدادهای باز خورد در برگیرنـده جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات بطور نظامـدار در باره مـدرسه و گزارش داده‌ها به افراد یـا گروه‌هـای منـاسب است. شـرکت کننـدگان در برنـامه تغییر می‌تواننـد از این اطلاعـات برای ارزیـابی نیازهـا، حـل مسأله و برنامه‌ریزی اسـتفاده نمایند. اثر بازخورد بررسـی برای برنامه‌های تغییر توسط چهار شرط تقویت می‌شود.اول : اگر اعضاء مدرسه در جمع‌آوری، تحلیـل و تفسیر داده‌ها شـرکت نماینـد، چنین احساسـی هست که تغییر موفقیت کم باشـد.دوم : اگر شـرکت کننـدگان دربارهٔ اطلاعات واقعی به بحث نشـیند احتمال زیادی هست که تغییر موفقیت کم باشد.سوم : اگر اعضاء درباره موفقیت نسبی اعمال خود اطلاعـات کسب کننـده ممکن است برای تلاش بیشتر برانگیخته شونـد.اگر هنجارهـای گروهی به حمـایت از تغییر ایجاد شود ممکن است بـاعث ابتکـار فردی شـود. قـدرت بـازخورد بررسـی برای اصـلاح فراگردهـای سازمـانی در مطـالعه درازمـدت و وسیع میشـیگان نشان داده شـد، این استراتژی بیش از هر استراتژی دیگر موجب اصـلاح پایـدار و درازمدت گردید به علاوه تغییرات حتی بعـد از پایـان برنامه تغییر، ادامه یافت.(عباس‌زاده، ۱۳۷۱)۲ـ۱۷ـ روش‌هـای بهبود جو سازمانی در مـدارس۲ـ۱۷ـ۱ـ ایجـاد انگیزش در کارکنان :((ایجاد انگیزش شامل نیروهای پیچیده‌ای است که فعالیت اختیاری را شروع کرده و نگه‌داری می‌کند. فعالیتی که متضمن کسب اهـداف شـخص است)).انگیزش، اساس مـدیریت است. مـدیران امور را به دست افراد دیگر انجام می‌دهنـد و در صورتی که نتواننـد به نحوی آنهـا را تشویق به کار کننـد، در مـدیریت موفق نخواهنـد بود. بنابراین با اسـتفاده از همه وظایف مـدیریت، می‌توان ایجاد انگیزش کرد و انگیزش در یک یا چنـد بعـد خلاصه نمی‌شود، همه وظایف مدیریت به طور مسـتقیم یا غیرمسـتقیم به انگیزش

کارمندان کمک می‌کنند، لذا رهنمودهای ایجاد انگیزش به شرح زیر است :الف) به افراد القا کنید که شما آنها را افرادی ارزشمند تلقی می‌کنید؛ب) مطمئن شوید که کارمند شما امکانات لازم برای انجام کار در اختیار داشته است؛ ج) شخص را با شغل هماهنگ کنید؛ د) از قرار دادن عوامل ناراضی کننده در درون شغل خود داری کنید؛هـ) افراد خود را بشناسید؛و) ضوابط مناسب و قابل اجرا ایجاد کنید و آنها را با هم مرتبط کنید؛ز) هرگز کارمند را جلوی دیگران مورد تحقیر و اهانت قرار ندهید؛ک) هر چند گاهی توجه خاص نسبت به کارمندانتان مبذول دارید؛ل) افراد را از چگونگی انجام وظیفه‌شان آگاه کنید؛م) مدیریت هدف‌گرا را مورد استفاده قرار دهید.(عباس‌زاده، ۱۳۷۱)۲ـ۱۷ـ۲ـ توجه به شخصیت و انتظارات کارکنان مدرسه :هر کدام از کارکنان دارای شخصیت منحصر به فرد هستند. در جو سازمانی برای ایجاد جوی مثبت توجه به شخصیت کارکنان برای مدیر بسیار اهمیت دارد. ممکن است بعضی از افراد بیشتر از دیگران احتیاج به راهنمایی داشته باشند که در مواجهه با رهبری مشارکت جویانه عکس‌العمل خوبی نشان نمی‌دهد. بنابراین دلایل قانع کننده‌ای وجود دارد که مرئوسان را باید به عنوان مهمترین عامل وضعیت مدیریت مورد توجه قرار داد. مرئوسان در هر وضعیتی نقش حیاتی دارند، نه فقط به این عنوان که فرد مدیر یا رهبر قبول یا رد می‌کند بلکه چون به عنوان یک گروه عملا تعیین کننده میزان قدرت شخصی او هستند، این عضو در همه سطوح مدیریت اهمیت دارد، گروه‌هایی که انگیزه شدیدی به استقلال دارند تحت نظارت یک سرپرست بگذارید، سرپرستی که الزاما افرادش را تحت تأثیر خود نگاه می‌دارد، به همان قیاس اگر افرادی فرمانبر هستند و عادت به اطاعت و احترام نسبت به سرپرستان خود دارند، تحت نظر سرپرستی بگذارید که سعی می‌کند آنها را وادار کند که کارشان را خودشان اداره کنند، احتمالا آنها با شگفتی خواهند آیا سرپرست می‌داند که چکار می‌کند.(علاقه‌بند، ۱۳۷۱)۲ـ۱۷ـ۳ـ مشارکت معلمین در تصمیم‌گیری :مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری باعث به وجود آمدن احساس ارزش در معلمین می‌شود. در سازمان‌هایی که در تعیین خط و مشی به افراد فرصت شرکت می‌دهند. رضایت خاطر بیشتری در افراد حاصل می‌شود. اولا می‌دانند که وجودشان دارای اهمیت است. زیرا آراء و عقایدشان در تصمیمات متخذه مؤثر است، ثانیا از این طریق به کسب امتیاز نائل خواهند شد زیرا منافع آنان از طرف گروه مورد توجه قرار می‌گیرد.(طوسی، ۱۳۷۰ : ۵۸).۲ـ۱۷ـ۴ـ احترام گذاشتن به معلمان :((برای بدست آوردن رضایت کاملی از کار باید مشاغل محوله چنان باشند که فرد شاغل از احساس احترام به خود برخوردار گردد. احترام به خود شامل احساس برابری با همکاران است. نحوه دستور دادن و اوامر نیز در پیدایش و تقویت احترام به خود در آنان از میان خواهد رفت. مدیر مدرسه باید به معلمین اعتماد داشته و اعتماد آنها را نیز به خود جلب کند)) (طوسی، ۱۳۷۰ : ۵۹).۲ـ۱۷ـ۵ـ اعتماد به کارمندان :اغلب این احساس را دارم که یکی از کارمندانم از من تواناتر و آگاه‌تر است. این آمادگی را دارم که دیگران را برای پیشرفت‌ها و مهارت‌هایشان بستایم و من به کارمندانم برای آنچه می‌دانند و آنچه در وجود دارند اعتماد می‌کنم بنابراین زمانی که می‌خواهم کاری انجام پذیرد به یکی از آنها می‌گویم، من نمی‌توانم این کار بکنم اما می‌دانم که شما می‌توانید با کسی که پی ببرد مورد اعتماد قرار دارد می‌کوشد تا بیشترین نیروی خود را به کار بندد و سرانجام هم کامیاب می‌شود.(طوسی، ۱۳۷۰ : ۲۳).۲ـ۱۷ـ ۶ـ شرایط مطلوب و مناسب کار : معلمان میل دارند کاری داشته باشند که دارای شرایط مطلوب و مناسبی باشند این شرایط برحسب افراد فرق می‌کند. اما بدون شک شرایطی از قبیل دلپذیر بودن محیط کار، نظافت و پاکی، تدابیر مربوط به راحتی کارمند، حمایت و یاری مدیر از کارکنان زیر دست از جلسه شرایطی است که همه خواهان آنها باشند.بنابراین شرایط مناسب و مطلوب کار از جمله شرایط لازم برای ایجاد جوی مثبت در سازمان است می‌توان گفت شرایط مطلوب و مناسب عبارتند از : دلپذیری محیط کار، فراهم ساختن محلی برای استراحت معلمان، فراهم ساختن لوازم جهت انجام کار، پشتیبانی مدیر از معلمین، که باعث تقویت روحیه معلمین است، همکاری مدیر در حل مشکلات.(طوسی، ۱۳۷۰).۲ـ۱۷ـ۷ـ آموزش ضمن خدمت : همانطور که هدف آموزش و پرورش آماده کردن کارمندان برای اجرای بهتر هدف‌های سازمان است پس آموزش ضمن خدمت ضرورت دارد و یکی از مهمترین راه‌ها برای بهبود جو سازمانی است و آموزش ضمن خدمت تأثیر عمده‌ای در ایجاد

جو مثبت در سازمان ایفا می کند.در بیشتر مؤسسات آموزش ضمن خدمت تنها آموزشی است که در دسترس کارکنان است. ((ویلیام توسی)) می گوید : ((آموزش ضمن خدمت عمومی‌ترین، ضروری‌ترین، شیوه آموزش کارکنان در زمینه مهارت‌های لازم و عملکردهای قابل پذیرش است)).(مدنی، ۱۳۷۳ : ۷۶ : ۷)۲ـ ۱۸ـ مبانی نظری پیرامون رضایت شغلی و نظریه‌های رضایت شغلی :برخی از نظریات سازش شغلی معتقدند که عوامل روانی مانند ویژگی‌های شخصی، ارتباط متقابل با سایرین، دید مثبت نسبت به شغل، ارزش گذاری نسبت به کار و . . . در ادامه موفقیت‌آمیز مؤثرند. مثلا نظریه خصیصه و عامل معتقد است که سازش شغلی (رضایت شغلی) تعامل بین خصوصیات فردی و شرایط شغلی است. رضایت یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و باعث افزایش کارآیی و احساس رضایت فردی می گردد(شفیع آبادی : ۱۳۶۹). رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد می کند، یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید، در این حالت فرد از شغلش راضی است(گینز برگ۱ و همکارانش : ۱۹۵۱). معتقدند دو نوع رضایت شغلی وجود دارد :الف) رضایت درونی که از احساس لذت از اشتغال و مشاهده پیشرفت و به ظهور رسانیدن توانایی‌ها به انسان به دست می‌دهد.ب) رضایت بیرونی که با شرایط کار مانند پاداش، نوع کار، سرپرستی، و . . . رابطه دارد.به عقیده آنها عوامل درونی که خصوصیات و حالات فردی را شامل می گردند. در مقایسه با عوامل بیرونی از ثبات بیشتری برخوردارند.(شفیع‌آبادی، ۱۳۶۹).طبق نظریه برابری، برابری داده‌ها و ستاده‌های فرد در سازمان در میزان رضایت شغلی او مؤثر است. اساس نظریه برابری بر ادراکات و برداشت‌هایی فرد از شغل و حرفه خود متکی است که به طور کلی دو دسته هستند :الف ـ برداشت‌های فرد از آنچه او در راه شغل خود صرف می کند. (داده‌ها)ب ـ آنچه فرد از شغل خود کسب می‌نماید. (ستاده‌ها)داده‌ها مثل تجربیات، تحصیلات، مهارت‌ها، توانایی‌ها، خصوصیات شخصیتی و . . . ستاده‌ها مانند حقوق، هویت شغلی، معنی دار بودن، استقلال، قدردانی و . . . هستند. هر چند حقوق و دستمزد ستاده‌های مهمی هستند، اما نمی‌توان اهمیت سایر ستاده‌ها را نادیده گرفت. در صورت عدم برابری بین داده‌ها و ستاده‌ها، نوعی عدم توافق و تنیدگی برای فرد به وجود می‌آید و به نتایج کار او لطمه می‌زند. ((به طور خلاصه، نظریه برابری آدامز۲ نگاهی به مسائل و مشکلات ناشی از انگیزش آدمی در سازمان‌ها است)).(الوانی، ۱۳۷۰) . ۱ – Ginsberg ۲– Adams هنگامی که کارکنان به سازمان می‌پیوندند، مجموعه‌ای از خواست‌ها، نیازها، آرزوها وآموخته‌های گذشته را که روی هم انتظارات شغلی را می‌آفرینند با خود همراه می‌آورند. خشنودی شغلی نشانی از همداستانی توقعات نوخاسته انسان با پاداش‌هایی است که کار فراهم می‌آورد. ناخشنودی شغلی می‌تواند بخشی از شکایت‌ها، کار کرد ناچیز، کالای نامرغوب، دزدی کارکنان در سازمان، دشواری‌های انضباطی و دیگر مشکلات باشد. خشنودی شغلی بالا دلخواه مدیریت است چون با خواست مدیران (پیامدهای مثبت) همراه است. خشنودی شغلی ابعاد بسیاری دارد و می‌تواند نمایانگر نگرش کلی باشد یا تنها به پاره‌ای از شغل انسان برگردد. خشنودی شغلی بخشی از خشنودی زندگی است. سرشت، پیرامون بیرون از کار، بر احساسات انسان در کار اثر می گذارد و بر همین روال چون شغل یک بخش عمده از زندگی است، پس رضایت شغلی بر خشنودی کلی انسان از زندگی نفوذ دارد. با این وجود و به رغم فزونی گرفتن توقعات نیروی کار، کیفیت رویه‌های مدیریت نیز بهبود یافته و از این رو بررسی‌ها نشان می‌هند که هنوز ۸۰ درصد از نیروی کار خشنودی از کار را گزارش می‌دهند. (دیویس ، ۱۹۷۶).ارباب رجوع خسته و سرگردان در راهروی برخی ادارات، کاهش ساعات کار مفید، تنزل سطح تولید و خدمات، غیبت‌های مکرر، درگیری‌ها، افت تحصیلی شاگردان، ترک سازمان آموزش و پرورش، خصوصا در سطوح تحصیلات عالی، افزایش نقل و انتقالات با هزینه‌های مالی گزاف و بعضا افزایش نارضایتی سیاسی، اجتماعی و . . . از جمله مواردی هستند که به نوعی می‌توان آنها را با رضایت شغلی و یا نارضایتی مرتبط دانست و با خصوصیات شخصیتی پیوندشان داد. بسیارند مدیران با تجربه و حتی با تحصیلات عالیه که به علت بی‌توجهی به نیازها و خصیصه‌های روحی و شخصیتی کارکنان و یا خواسته‌های آنان در امر کنترل و پیشبرد اهداف سازمان شکست خورده و یا موفق نبوده‌اند. هرزبرگ۱(۱۹۸۶) معتقد است : ((کوشش و تلاش مدیران برایجاد قوه

محرکه بـا ناکـامی و شکست مواجه شـده است. فقـدان محیط سالم از قبیل روابط صحیح بین رئیس و مرئوس و استفاده از مزایای مـادی باعث نارضایتی کارکنان می‌شود؛۱- Herzberg ضمنا وجود این عامل هم به تنهـایی نمی‌تواننـد آنان را به کار بیشتر و سخت‌تر وادار کننـد. تنهـا راه برانگیختی کارکنـان این است که به آنهـا کـاری ارجـاع دهیم که آنهـا را درگیر کنـد، زیرا در مقابل درگیری است که آنـان تن به مسئولیت می‌دهنـد(الوانی، ۱۳۷۰).((هکمن۱و همکارانش، (۱۹۷۵) معتقدنـد آنان که از شغل خود لـذت می‌برند، برایشان سرگرمی است و کلید نیل به چنین احساس مثبتی،برانگیخته شدن روانی شخص است))(علوی، ۱۳۷۰). ((با وجود این همه مطالعـات عدیـده در مورد رضـایت و عـدم رضـایت از شغل و رابطه آنها با عاملی از قبیل فشار، انزوای اجتماعی، از خود بیزاری و . . . بایـد دانست که این عوامـل واقعا یکی نیستند. شخص کاملا از خود بیگانه (اعم از شخصـی یا اجتماعی) ممکن است احساسـات بسیار مثبتی نسبت به کار خود داشته باشـد، چون انتظارات او بالا نیست و یا برعکس افرادی با انزوای شخصـی یا اجتمـاعی بسیار پـایین هم هستند که به کـار خود علاقه‌منـد هستند. شایـد به این دلیـل که این شغل از احساسات منفی جلوگیری می‌کند))(همان منبع،۱۳۷۰).این مطلب را می‌توان به همـان مسألِه برانگیخته شـدن روانی شخصـی که هکمن بیـان نموده است ربط داد. ((در تحقیقی در فروشگاه‌های یک شرکت خرده فروش در غرب آمریکا، پس از ۹ماه شروع به کار فروشنده‌ها با تکمیل فرمی مشـخص شد. فروشنـدگانی که احساس می‌کردند در سازمان توقعات روان شـناختی آنان تأمین شده است از خشـنودی کار بالاتری برخـوردار بودنـد. گروهی از کارمنـدان ارزش درونی و ذاتی در کـار می‌یابنـد، به ویژه اگر از خلاقیت کـار یـا انگیزش شایسـتگی نیرومنـد برخوردار باشـند. آنان از احساس به پایان رسانیدن از کار، انجام دادن درست کار، یا از آفرینش در کار خشنود می‌شوند. در چنین وضـعی پیامـدهای کـار بیشـتر در قلمرو نظـارت کارمنـد است و کمـتر تـابع نظام پاداش‌هـای مـدیریت است)). (دیویس ، ۱۹۷۶).پس نظـارت و کنترل برکـار از خواسـته‌ها و توقعـات کارمنـد است و فقـط برای پاداش مادی و حقوق تلاش نمی‌کنـد. خواه نـاخواه کار نقش تعیین کننـده‌ای در زنـدگی ما بازی می‌کنـد. ما ودمان را حـداقل تا حـدی از طریق کار خودمان تعریف می‌کنیم. می‌توانیم آمادگی، احساسات ۱- Hekmanمثبت و منفی و عقاید متفاوت خود را نسبت به کارمان بر زبان آورده و این نگرش‌ها را می‌توان به اصـطلاح رضایت شـغلی نامید. به طور رسـمی‌تر، رضایت شـغلی به عکس‌العمل‌های شـناختی، عاطفی و ارزیابانه افراد نسبت به کارشان اشاره دارد.۲ـ ۱۸ـ۱ـ نظریه‌های رضایت شغلی :۲ـ ۱۸ـ۱ـ۱ـ نظریه سلسله مراتب نیازها :یکی از مشهورترین نظریه‌ها مربوط به انگیزش، نظریه سلسـله مراتب نیازهاست که در اوایل دهه ۱۹۴۰ توسط آبراهام مازلو مطرح شـده است. وی، کلیه نیازهای انسـان را به ۵طبقه تقسـیم نموده و معتقـد است که هر دسـته از نیازهـا، وقتی فعال می‌شونـد که نیازهای طبقه یا طبقات پیشـین کم و بیش ارضا شـده باشـند. دسـته بندی مازلو به شـرح زیر است :۱. نیازهای جسـمانی :این نیازها اساسـی‌ترین نیازها هسـتند. مانند غذا، آب، هـوا و . . .۲. نیازهـای ایمنی :شامل نیاز به امنیت و تمایل برای رهایی از فشارهای جسـمانی و روانی و محافظت از تهدیـدهای محیطی در حال و آینده می‌باشد.۳. نیازهای اجتماعی :این نیازها در برگیرنـده برقراری دوستی، عشق، پذیرش از سوی همکاران، و به طور کلی تعلق داشتن و مورد پذیرش قرار گرفتن در یک محیط اجتماعی است.۴. نیاز به احترام :نیازهای احترام، بر اشتیاق فرد به داشـتن تصور ذهنی مثبت از خود و برخوردار شدن از شناخت و توجه و تشویق از سوی دیگران در قبال کمک‌هایی که فرد می‌کند تمرکز دارد.۵. نیـاز به خودیـابی یـا تحقق ذات :این طبقه از نیازها، افراد را قادر می‌سازد تا به استعدادها خود فعلیت ببخشـند.محیط شغلی به نظریه مازلو مرتبط ساخت. امنیت در شـغل، نیازهای اجتماعی و دوستی‌های ثابت، کمک به دیگران و غیره ارزش و منزلت شخصـی، ارزش و موقعیت در کارخانه و خارج از کارخانه، استقلال و مسئولیت پذیری، رشد شخصی و به کارگیری ظرفیت خود، احساس انجام وظیفه، آگاهی و افزایش اطلاعات و داشتن امکانات مالی از جمله این نیازها هستند (پورتر ترجمه مقیمی ، ۱۳۸۰). ۲ـ ۱۸ـ۲ـ نظریه انگیزش ـ بهداشت :هرزبرگ(۱۹۵۹) رفتار کارکنان در یک سازمان را تحت تأثیر دو دسته عامل مستقل از هم می‌داند. عـواملی کـه بـه احسـاس رضـایت از کـار منجرمی‌شونـد، اگر انگیزاننـده‌ها نامگـذاری شده‌انـد و عـواملی کـه بـاعث عـدم رضـایت

می گردنـد، به متغیرهای بهـداشتی موسومند(نائلی، ۱۳۷۳).کـار و تلاش برانگیزه موفقیت در کـار، ارزش گذاشتن دیگران به کار، احساس مسئولیت و ارتقای شغلی در زمره عوامل انگیزش قرار دارند و حقوق و دستمزد، نظارت و سرپرستی، شرایط فیزیکی کار، در ردیف عوامل بهداشتی قرار دارند. حضور عوامل بهداشتی گرچه از عدم رضایت کارکنان جلوگیری می کنند، اما باعث رضایت نمی‌شونـد. در صـورتی کـه انگیزاننـده‌ها رضـایت از کـار را افزایش می‌دهنـد.اسـاس نظریه‌هـای هرزبرگ، مصـاحبه‌ای اسـت که با ۲۰۰مهنـدس و حسابـدار یـازده شـرکت مختلف در ایـالت پنسیلوانیای آمریکـا انجـام داده است و از آنـان درخواست کرده بود که رویـدادهای ویژه‌ای را که در تجارب شـغلی خود، خوشـنودی یـا ناخشـنودی بسیار زیـادی را فراهم ساخته‌انـد به یاد آورنـد و بیان نماینـد. براسـاس این بررسـی‌ها، هرزبرگ متوجه شـد که کارکنان تجارب خشـنود کننـده خود را متأثر از عواملی می‌دانسـتند که با نفس و محتوای درونی کار مربوط می‌شود؛ این عوامل را متغیرهای انگیزشـی نامید. تجارب ناخشـنود کننده از عواملی نشأت گرفته بودند که با ماهیت کار آنان چندان ارتباطی نداشت. عوامل بیرونی کار در به وجود آمدن این تجارب سـهم بسیار مهمی داشـتند و عوامل اخیر به متغیرهای بهـداشتی معروف شده‌انـد (نائلی، ۱۳۷۳).نظریه دو عاملی هرزبرگ سـهم مهمی نسبت به درک مدیران از انگیزش کار دارد و مـدیران را از خواست‌ها و انتظارات نیروی انسانی کار، بخصوص افراد متخصـص و با صـلاحیت آگاه می‌سازد. ارزش و اهمیت این الگو در این است که قبل از آن، به عوامل و متغیرهایی نظیر حقوق و دسـتمزد، امنیت شغلی و یا روابط بین افراد به عنوان مهمترین عوامل رضایت نگریسته می‌شـد اما، ایشان بر رشـد و منزلت شخصـی به عنوان رضایت تأکیـد ورزیـده است. وی زمینه‌ای را فراهم سـاخته که سازمان‌ها براساس تحقق ظرفیت فکری و روحی کارکنان و شـناخت اسـتعدادهای آنان کاری را به آنها عرضه کنند که رضایت آنها را جلب کند.(نائلی،۱۳۷۳).رابطه نزدیک بین نظریه دو عاملی هرزبرگ و نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلو وجود دارد. عوامـل انگیزش هرزبرگ بـا نیازهـای حرمت و خود شـکوفایی مزلو مشـابهت زیـاد دارد و عوامـل بهـداشتی آن با نیازهـای فیزیولـوژیکی یـا ایمنی و اجتمـاعی الگـوی مزلـو همخوانی دارد. هرزبرگ مـدیران را برآورده سـاختن نیازهـای انگیزشـی کارکنان از طریق احاله شغل‌های پرمسئولیت و تلاش انگیز ترغیب می‌نماید و به باروری در سازمانی که آزادی عمل، تنوع مهارتی، حرمت شـغلی و باز خورد لازم حاکم باشد، خشـنودی شـغلی کارکنان افزایش می‌یابد (نائلی، ۱۳۷۳).هرچند هرزبرگ نوعی تحول در نظریه انگیزش در رضـایت شـغلی محسوب می‌شود، بـا این حـال از انتقاد و ایراد مصون نمانـده است. فرانک لنـدی، (۱۹۸۹)، به نحوه جمع‌آوری داده‌های پژوهش اصـلی هرزبرگ که نتایج آن منجر به ارائه این نظریه گردید، ایراد وارد ساخته و می گوید : چون این داده‌ها از طریق مصاحبه رودرو بدست آمده‌اند نمی‌توانند از اعتبار کافی برخوردار باشند. انسان، معمولا نمی‌خواهد تجارب تلخ خود را در رویارویی با پژوهشگران، ناشی از اشتباه خود بداند، در نتیجه علت ناخشنودی خود را می‌خواهد به چیزی یا کسی غیر از خود مثلا سـرپرست یا همکار نسبت بدهد. از طرف دیگر علاقه‌مند است مسئولیت رویدادهای خوب را برعهده خود بگیرد (نائلی، ۱۳۷۳).دونت کمپبـل و هاکل۱، (۱۹۶۷)، بـا تـوجه به انتقـاد اخیر مطالعـات دیگری را بـازنگری کردنـد که این نارسائی‌هـای روش شناختی را نداشـته‌اند، نتایـج نشان داد که خشـنودی می‌توانـد در محتوای شـغل، به ویژه پیشـرفت، مسئولیت، و بازشناسـی هم برای ناخشـنودی، از بعضـی از ابعاد دیگر ماننـد شـرایط کار، خط‌مشـی‌ها و ایمنی، مهمترنـد(نائلی، ۱۳۷۳).مسـئله دیگر، در مورد کاربرد نظریه هرزبرگ در محیط‌ها و فرهنگ‌های مختلف است، به علت تفاوت‌های موجود در انسان‌ها و عوامل موجود در محیط نمی‌توان یافته یک بررسـی محـدود را درباره کلیه انسان‌ها تحت شـرایط زمانی و مکانی متفاوت صادق دانست. فقـدان قابلیت اعمال عناصـر متشـکله دو دسـته عوامـل پیشـنهادی در مـدل هرزبرگ مخصوصـا در کشورهـای غیرصـنعتی جهـان سـوم بـارزتر و چشـم‌گیرتر می‌باشد(همان منبع، ۱۳۷۳).۱ـ Campbell and Hakel به طور کلی، فرانسیس۱ می‌گویـد : همه عوامل درون‌زا (انگیزش) وقتی بـا هم ترکیب شونـد، بر روی هم بیش از تمـام عوامـل برون‌زا (بهـداشتی) به رضـایت کارگر کمک می‌کننـد و تمامی عوامل برون‌زا که بـا هم ترکیب شونـد، بیش از عوامـل رون‌زا به نارضـایتی کمک می‌کننـد (مـدنی، ۱۳۷۳).۲ـ۱۸ـ۳ـ نظریه انتظار :بـدیهی

است که در مقابل کار یا فعالیتی که باید انجام بدهیم، پیامدی را که نصیب ما خواهد برآورد کنیم. اگر آن پیامد از نظر ما ارزشمند باشد به انجام آن کار مبادرت می‌ورزیم. این منطق، ستون فقرات مجموعه نظریاتی را تشکیل می‌دهد که به نظریه‌های انتظار و احتمال معروفند. طبق الگوی پورتر لاولر۲ قصد فرد به انجام کار و رضایت او تحت تأثیر عواملی چون ارزش و مطلوبیت پاداش و نتیجه، انتظار و احتمال وقوع پاداش و نتیجه، توان و استعداد فرد در کار، ادراک فرد از نقش خود در سازمان و احساس منصفانه بودن پاداش و نتیجه قرار داد (الوانی، ۱۳۷۱).پورتر لاولر از خشنودی در محیط کار، به عنوان متغیر اشتقاقی۳ یاد می کنند. خشنودی از این جهت یک متغیر اشتقاقی است که معنی با ارزش آن متأثر از مقایسه‌ای است که فرد در پاداش منصفانه و پاداش واقعی به عمل می‌آورد. اگر پاداش منصفانه‌ای که در تصور فرد است، از میزان پاداش واقعی بیشتر باشد، فرد خشنود خواهد بود. به نسبت دامنه اختلاف بین آن دو دامنه خشنودی یا ناخشنودی نیز تغییر می کند (نائلی، ۱۳۷۳). ((بازتاب عقیده پورتر لاولر این است که اندازه مطلق پاداشی که درپی انجام دادن کار می‌آید، تعیین کننده میزان رضایت و خشنودی نیست، بلکه مقدار و اندازه پاداش خواه زیاد یا کم، باید از دید کارمند منصفانه، باشد تا او را راضی کند)) (همان منبع ، ۱۳۷۳).۲ـ ۱۸ـ۴ـ نظریه برابری۴ :نظریه برابری یکی از مشهورترین نظریه‌های مقایسه‌ای یا تبادل اجتماعی است که در سال ۱۹۶۳توسط جی ـ استیسی ـ آدامز۵ مطرح شده است. این نظریه بر این فرض استوار است که ۱- Frances ۲- Porter and Elowler ۳- Derivation variable ۴- Equity theovy ۵- J . Stacy Adams همه افراد تمایل دارند که با آنها به صورت منصفانه رفتار شود، برای این که مشخص سازند آیا به طور منصفانه با آنها رفتار می‌شود یا نه، آنچه را که در قبال کارشان دریافت می کنند با دریافت‌های سایر افراد که در کارهای مشابه آنها گمارده شده‌اند مقایسه می کند. این مقایسه ذهنی است و نگرش فرد در این زمینه نقش فعالی دارد. اگر حاصل مقایسه برابر باشد شخص احساس رضایت می کند و اگر احساس کند که داده‌های او به سازمان در مقایسه با دیگران بیشتر است گرفتار تنش می‌شود و این میل در او به وجود می‌آید که تنش خود را کاهش داده‌هایش به سازمان از بین ببرد.به عقیده آدامز هرکس نهاده‌ها و نتایج خود را با دیگران مقایسه می کند سن، جنسیت، تحصیلات و تجربیات فرد، موقعیت اجتماعی و سازمانی، میزان کوشش و تلاش فرد، همه مثال‌هایی از نهاده‌ها هستند. نتایج شامل عواملی مانند دستمزد. مقام و مرتبت سازمانی و ترفیع می‌باشد در مقایسه با فرد با دیگران در صورتی که وی احساس نابرابری نماید می کوشد تا به برابری برسد. این تلاش برای برابری نشانگر انگیزش به کار است (الوانی،۱۳۷۱).نظریه برابری مسأله انگیزش را جدای از مسأله نیازها مطرح ساخته و می کوشد تا تبین تازه‌ای از فرآیند انگیزش به دست دهد : هر یک از ما در کار روزانه خود گاهی پرتلاش و زمانی نیز کوشش خود را به مناسبتی تعدیل می کنیم به عنوان مثال هنگامی در شغلی که ما از را همه لحاظ خشنود می کند مشغول به کار هستیم. وقتی می‌شنویم که یکی از هم شاگردی‌ها دارای معدل پایین در شغل مشابهی با یک برابر و نیم حقوق و مزایا، به علاوه امتیاز مشغول مسکن به کار شده، احساس می کنیم که این امر در عملکرد ما تأثیر می گذارد. نظریه آدامز در واقع بیان تنظیم یافته‌ای از تجارب روزمزه افراد در کار است (نائلی، ۱۳۷۳).منتقدان برنظریه برابری اشکالات مفهومی وارد ساخته‌اند. پریچارد۱(۱۹۶۹) به چهار نکته درباره این نظریه اشاره کرده است :الف) نحوه انتخاب شخص مورد مقایسه؛ب) نحوه انتخاب استراتژی کاهش از تنش؛ج) تأکید بر پاداش دادن به عنوان یک عامل مستقل؛د) سهم تفاوت‌های فردی در پیش‌بینی‌های برابری.۱- Pritchard در پژوهش‌هایی که بر پایه نظریه برابری به عمل آمده است، آزمودنی‌ها در انتخاب شخص مورد مقایسه به عنوان مرجع، با مشکل مواجه بوده است. از سوی دیگر، بخش عمده مطالعات آزمایشگاهی و میدانی نظریه برابری از پول به عنوان عاملی برای جبران کوشش آزمودنی‌ها استفاده شده است. استفاده از پول، دامنه پژوهش را برای آزمودن سایر متغیرهای سازمانی (ارتقای شغلی، کار مورد علاقه، همکاران جذاب و غیره) کند می کند. سرانجام یکی از زمینه‌هایی که در پژوهش‌های نظریه برابری مورد توجه قرار نگرفته، تأثیر تفاوت‌های فردی و سازمانی¬درادراکات و اکنش کارکنان نسبت به نابرابری است. (نائلی، ۱۳۷۳). ۲ـ ۱۸ـ۵ـ نظریه وجودـ وابستگی ـ رشد۱ : کلایتون

آلدرفر۲ معتقد است که انسان‌ها سه نوع نیاز اساسی دارند. نیازهای زیستی، وابستگی و رشد.نیازهای زیستی مربوط به جسم انسان هستند. مانند غذا، لباس، حقوق و دستمزد، امنیت شغلی و نیازهای وابستگی همان نیازهای مربوط به روابط بین فردی است که از طریق تعامل اجتماعی در محیط شغلی و خارج از آن ارضا می گردند. نیازهای رشد مربوط به احتیاج فرد برای رشد و پیشرفت و رسیدن به کمال است. اگر افراد نتوانند در محیط شغلی با همکاران خود روابط بین فردی مناسبی برقرار نمایند، ممکن است علاقه بیشتری به عواملی همچون حقوق و دستمزد، تعطیلات و مرخصی نشان دهند. زیرا اگر افراد نتوانند به نیازهای مراتب بالاتر دسترسی پیدا کنند. شاید از مکانیزم (برگشت) استفاده نموده و توجه فزاینده‌ای به نیازهای پایین‌تر مبذول دارند.(ساعتچی، ۱۳۷۰).نظریه آلدرفر هر چند تعدیل شدهٔ الگوی سلسله مراتب مزلو می‌باشد اما از دو جهت اساسی با آن تفاوت دارد. نخست آنکه مزلو معتقد است که پیشرفت از یک سطح به سطح بالاتر، بستگی به ارضای نیازهای رده پایین دارد. در صورتی که از نظر آلدرفر حرکت برای رفع نیازها، حالت برگشت نیز دارد. دوم اینکه برخلاف مزلو وی معتقد است که ممکن است، در فرد بیش از یک نیاز در یک زمان فعال و عامل باشند.(نائلی، ۱۳۷۳).۱- Exisrence Relatedness Growth ۲- Ciayton Alderfer۲ ـ۱۹ـ ساختار سازمانی :((سازمان‌دهی فرآیند ایجاد ساختار سازمانی است و ساختار سازمانی چهارچوب سازمانی است که به درجه‌ای از رسمیت، پیچیدگی و تمرکز اشاره دارد)). (رابینز۱ ترجمه اعرابی و پارسائیان، ۱۳۷۴ : ۸۱۱). در طراحی ساختار سازمانی دو کار مهم صورت می گیرد : اول اینکه وظایف اصلی سازمان به وظایف فرعی شکسته می‌شود، وظایف فرعی به پست‌ها و واحدهای سازمان محول می گردد و نوعی تقسیم کار به وجود می‌آید (تفکیک)۲و سپس از طریق مکانیزم‌های هماهنگی، همکاری لازم برای دستیابی به هدف مشترك فراهم می گردد (ترکیب)۳.هال۴ (۱۹۸۷) معتقد است که ساختار سازمانی سه وظیفه اساسی به عهده دارد (مقیمی، ۱۳۸۰ : ۱۳۲-۱۳۱). ۱. به تولید ستاده سازمانی برای نیل به اهداف سازمان کمك می کند.۲. تأثیر تنوعات فردی را بر روی سازمان حداقل می کند.۳. عرصه‌ای است که تصمیمات سازمانی اخذ می گردد و قدرت اعمال می‌شود.ساختار سازمانی همچنین جایی است که در آن از ارتباطات سازمانی اتفاق افتاده و اقدامات سازمانی صورت می گیرد.۲ـ۱۹ـ۱ـ ابعاد ساختار سازمانی :((ساختار سازمانی دارای ابعاد مختلفی است که از آن جمله می‌توان به رسمیت، تمرکز، تخصصی کردن، استاندارد کردن، سلسله مراتب اختیار و . . . اشاره نمود. به طور کلی از میان این متغیرها، سه بعد ساختاری از اهمیت بالاتری برخوردار است و به نوعی سایر متغیرها را نیز شامل می‌شود. این متغیرها عبارتند از :(مقیمی، ۱۳۸۰ : ۴۳ـ۴۲).۲ـ۱۹ـ۱ـ۱ـ پیچیدگی :پیچیدگی تقریبا درتمامی سازمان‌های بزرگ و کوچك امری بدیهی است و حتی در سازمان‌های نسبتا غیررسمی نیز قابل مشاهده است. سازمان‌ها دارای تقسیم کار، عناوین شغلی، تقسیمات و ۱- Stephen Robbins ۲- Differntization ۳- Intogorion ۴- Hall واحدها، سطوح سلسله مراتبی، مهارت‌ها و فرهنگ سازمانی هستند و درجه پیچیدگی آنها در سازمان‌ها متفاوت است، پیچیدگی ساختار سازمانی به وسیله معیارهای ذیل قابل اندازه گیری است :الف) تفکیك افقی : پیچیدگی می‌تواند در قالب تعداد واحدهای فرعی سازمان، تعداد تخصص‌های حرفه‌ای، طیف فعالیت‌های حرفه‌ای و سطح آموزش حرفه‌ای مورد اندازه‌گیری قرار گیرد.ب) تفکیك عمودی : هر چه سلسله مراتبی در سازمان بیشتر باشد، پیچیدگی ساختار نیز بیشتر خواهد بود.ج) پراکندگی جغرافیایی : هر چه فعالیت‌ها و پرسنل از نظر جغرافیایی پراکنده‌تر باشند، پیچیدگی سازمان بیشتر است. د) محیط : هر چه پیچیدگی محیطی بیشتر باشد، سازمان‌ها تمایل به پیچیده‌تر شدن دارند.۲ـ۱۹ـ۱ـ۲ـ رسمیت۱ :رسمیت عبارتست از حدی که قوانین، خط‌مشی‌ها و رویه‌ها موجود باشند و برای عملیات سازمان به کار گرفته شوند. طبیعتا سازمان‌ها از جهت درجه رسمیت با یکدیگر متفاوتند. ((هال)) رسمیت حداکثر را از رسمیت حداقل متمایز می کند، رسمیت وقتی زیاد است که از رویه‌های رسمی زیاد باشد و شیوه‌های انجام کار به طور دقیق مشخص شده باشد. وقتی یک موقعیت منحصر به فرد وجود داشته باشد و رویه‌های رسمی برای انجام کار موجود نباشد، گفته می‌شود که رسمیت در سازمان حداقل است.۲ـ۱۹ـ۱ـ۳ـ

تمرکز۲ :اشاره به چگونگی توزیع قدرت در سازمان دارد وندی ون¬فری۳ (۱۹۸۰) تمرکز را به عنوان کانون‌های اختیار تصمیم‌گیری در داخل سازمان تعریف کرده‌اند در واحدهای سازمانی متمرکز بیشتر تصمیمات در داخل سازمان تعریف کرده‌اند در واحدهای سازمانی متمرکز بیشتر ۱- Formalization ۲- Centralization ۳- Van de Ven Ferry تصمیمات از طریق سلسله مراتب فرماندهی اتخاذ می‌گردد، در حالیکه در واحدهای غیر متمرکز تصمیم‌گیری به مدیران صفی واگذار می‌شود و یا تصمیمات با مشارکت زیردستان اتخاذ می‌گردد. تمرکز تعیین می‌کند چه کسی حق تصمیم‌گیری دارد؟ و حیطه تصمیم‌گیری وی چقدر است؟ در سازمان‌هایی که تمرکز خیلی زیاد است، پرسنل سطوح پایین‌تر تصمیمات کمتری می‌گیرند و تصمیمات از قوانین و خط‌مشی‌های وضع شده تبعیت می‌کنند. به طور کلی سه عامل مهم در میزان عدم تمرکز سازمانی تأثیر دارد (مقیمی ،۱۳۸۰).الف) عامل اعتماد : هرچه مدیران به زیردستان اعتماد بیشتری داشته باشند و آنان را افرادی شایسته بدانند، تفویض اختیارات به زیردستان بیشتر خواهد بود و نهایتا در سازمان عدم تمرکز ایجاد خواهد شد.ب) عامل اطلاعات : هرچه مکانیزم‌های تبادل اطلاعات به نقاط تصمیم‌گیری بیشتر باشد و سیستم باز خورد مناسبی برای ارزیابی نتایج تصمیمات وجود داشته باشد عدم تمرکز سازمانی نیز بیشتر خواهد شد.ج) گستره تأثیر یک تصمیم بر واحدهای دیگر : هرچه تصمیمات متخذه به وسیله یک واحد بر عملیات واحدهای دیگر تأثیر گذارتر باشد، میزان مشارکت سایر واحدها در تصمیم‌گیری بیشتر می‌شود و این زمینه را برای عدم تمرکز سازمانی فراهم می‌نماید.۲ـ۱۹ـ۲ـ نکات اساسی در طراحی ساختار :((در طراحی ساختار سازمانی باید نکاتی اساسی را مورد توجه قرار دارد که پاسخ به سؤالات زیر را در این زمینه راهگشا خواهد بود)) :(مقیمی،۱۳۸۰). ۱. هر شغل چگونه تخصصی شود و چه تعدادی از مشاغل بایستی شامل یک پست در سازمان شود؟۲. محتوای کاری هر پست تا چه اندازه باید استاندارد شود؟۳. برای هر پست چه مهارت‌ها و دانش‌هایی مورد نیاز است؟۴. برچه اساس پست‌ها در واحدها در واحدهای بزرگتر گروه‌بندی می‌شوند؟۱ - Horald koont۲ cyril odonnell۵. هر واحد تا چه اندازه بزرگ باشد؟ چه تعدادی از افراد به یک مدیر گزارش دهند؟۶. بازدهی هر پست یا واحد تا چه اندازه باید استاندارد شود؟ ۷. چه مکانیزم‌هایی برای تسهیل هماهنگی در میان پست‌ها و واحدها تعبیه گردند؟۸. قدرت تصمیم گیری به چه میزانی به مدیران واحدهای صفی در پایین‌ترین سطح سازمانی تفویض گردد؟۹. چقدر از قدرت تصمیم‌گیری مدیران صفی به متخصصان ستادی و عملیاتی منتقل شود؟۲ـ۱۹ـ۳ـ متغیرهای زمینه‌ای اثرگذار بر ساختار سازمانی :مشکلی که همواره مدیران با آن مواجه‌اند این است که چه ساختاری برای سازمانشان مؤثرتر است. برای طراحی ساختار مناسب بایستی عوامل اقتصادی اثرگذار بر ساختار مورد شناسایی قرار گیرد. متغیرهای زمینه‌ای اثرگذار بر ساختار عبارتند از :۱ـ استراتژی و هدف : مدیران ساختار سازمانی را برای نیل به اهداف ایجاد می‌کنند. پس قاعدتا ساختار بایستی از استراتژی تبعیت کند و وقتی استراتژی تغییر می‌کند ساختار نیز باید تغییر کند.۲ـ محیط : محیط سازمانی تأثیر سازمانی عمده‌ای بر طراحی ساختار دارد. ثبات و قابلیت پیش‌بینی محیط تأثیر مستقیم بر توانایی سازمان در انجام وظایف دارد. اگر محیط نا آرام باشد و به سرعت تغییر کند، قابلیت پیش‌بینی کمتر خواهد بود و سازمان باید :الف) توانایی انطباق با تغییر را پیدا کند و نیاز به ساختاری منعطف و پاسخگو دارد.ب) سازمان به هماهنگی بیشتری در بین واحدها نیاز خواهد داشت. ۳ـ اندازه : تحقیقات نشان می‌دهد که سازمان‌های بزرگ از نظر ساختاری با سازمان‌های کوچک، فرق دارند. بنابراین با بزرگ شدن سازمان‌ها، ساختار سازمانی نیز باید تغییر کند.۴ـ سن سازمان : سازمان همانند افراد تکامل پیدا می‌کنند و دارای سیکل زندگی هستند. مراحل زندگی سازمان هر کدام دارای ویژگی خاصی هستند که ساختار خاصی را می‌طلبد.۵ـ تکنولوژی : ((تکنولوژی عبارتست از دانش، ماشین آلات، رویه‌های کاری و مواداولیه که داده‌ها را به ستاده‌ها تبدیل می‌کند. تکنولوژی سطح بالا و پایین در سازمان ساختار خاصی دارند که باید متناسب با سطح تکنولوژی ایجاد شود)). (رابینز ترجمه اعرابی و پارسائیان، ۱۳۷۴ : ۸۴۰ ـ ۸۴۲) ((رابینز))۱ معتقد است که صاحبان قدرت نیز در سازمان در تعیین نوع ساختار سازمانی تأثیر گذارند و به عنوان یکی از متغییرهای زمینه‌ای مورد

توجه قرار دارند، که او این عامل را تحت عنوان ‹ قدرت ـ کنترل › نامگذاری می کند.۲ـ۱۹ـ۴ـ سازمان‌های مکانیکی و ارگانیکی : (برنز)) و استاکر۲ (۱۹۹۶) دو نوع طراحی سازمان را مورد شناسایی قرار دادند که عبارتند از سازمان‌های مکانیکی و سازمان‌های ارگانیکی(پویا) هر یک از این سازمان‌ها دارای ویژگی‌های است که به آن اشاره می‌شود.(مقیمی، ۱۳۸۰ : ۴۷ـ۴۵)الف) ویژگی‌های سازمان‌های مکانیکی :۱. وظایف به مقدار زیاد تخصصی و جزئی شده‌اند و توجه ناچیزی به وضوح ارتباط بین وظایف و اهداف سازمانی می گردد.۲. وظایف به همان شکل رسمی که تعریف می گردند باقی می‌مانند، تا زمانی که مدیریت عالی به طور رسمی آنها را تغییر دهد.۳. نقش‌های خاص افراد تعریف شده هستند و الزامات و روش‌های فنی برای افراد دقیقا بیان شده است.۴. ساختار کنترل، اختیارات و ارتباطات به صورت سلسله مراتبی است، مجوزهای کاری نشأت گرفته قرار داد استخدام بین کارمند و سازمان است.۵. اطلاعات مربوط به عملیات و موقعیت سازمان به طور رسمی در اختیار مدیران عالی سازمان قرار می گیرد.۱ـ Robbins ۲ـ Stalker , Burns ۶ ارتباطات بین سرپرست و زیر دست عمدتا عمودی است.۷. ارتباطات عمدتا جهت ارائه دستورات و تصمیمات از سوی مدیران عالی و ارائه اطلاعات و درخواست‌های زیردستان بر قرار می گردد.۸ . اصرار بر وفاداری سازمانی و اطاعیت از مافوق‌هاست.۹. اهمیت و موقعیت افراد به میزان تعیین هویت افراد با سازمان اعضای آن بستگی دارد.ب) ویژگی‌های سازمان‌های ارگانیکی :۱. بیشتر وظایف از یکدیگر مستقل بوده و تأکید بر روی ارتباط وظایف با اهداف سازمانی است. ۲. وظایف به طور مستمر مورد تعدیل قرار گرفته و از طریق تعامل اعضای مجددا تعریف می گردند.۳. نقش‌های افراد به صورت کلی تعریف شده است. (اعضا مسئولیت جمعی را برای انجام وظایف می‌پذیرند).۴. ساختار کنترل، اختیار وارتباطات به صورت شبکه‌ای است و مجوزهای سازمانی نشأت گرفته از افراد ذینفع است و نه روابط قراردادی.۵. کانون‌های دانش در سراسر سازمان پراکنده است و منحصر به رهبر نمی‌باشد.۶. ارتباطات هم به صورت عمودی و هم افقی است و نوع ارتباطات بستگی به این دارد که اطلاعات مورد نیاز در کجا واقع شده است.۷. ارتباطات عمدتا به صورت مبادله اطلاعات و انجام مشاوره است. ۸ . تعهد به وظایف سازمان و اهداف با ارزش‌تر از وفاداری و اطاعت است.۹. اهمیت و موقعیت افراد به تخصص و پیشینه افراد در محیط خارجی بستگی دارد.با توجه به ویژگی‌های فوق‌الذکر می‌توان گفت که سازمان‌های مکانیکی شکلی از طراحی هستند که بسیار بوروگراتیک و خشک هستند و برای محیط‌های ثابت مناسبند ولی سازمان‌های ارگانیک، پویا و منعطف هستند و برای محیط‌های ناپایدار و غیرقابل پیش‌بینی کاربرد دارند.۲ـ۲۰ـ انواع ساختار سازمانی : (مقیمی، ۱۳۸۰)) بعد از تحقیقات فراوان دریافت که پنج نوع ساختار وجود دارد این ساختارها عبارتند از : ساختار ساده، بوروکراسی ماشینی، بوروکراسی حرفه‌ای، ساختار بخشی و ادهوکراسی.۱ـ ویژگی‌های ساختار ساده۱:ـ تعداد ستاد فنی و پشتیبانی در سازمان بسیار کم است.ـ تمرکز تصمیم‌گیری در سطح عالی سازمان.ـ ساختار با حداقل رسمیت و تفکیک عمودی کم در اختیار است.ـ هماهنگی از طریق سرپرستی مستقیم.۲ـ ویژگی‌های بوروکراسی ماشینی۲ : ـ ستاد فنی و پشتیبانی از خطوط عملیاتی سازمان منفک شده است.ـ وجود عدم تمرکز افقی در تصمیم‌گیری به صورت محدود.ـ سلسله مراتب دقیق و تعریف شده. ـ قدرت زیاد ستاد فنی.ـ وجود رسمیت زیاد از طریق خط‌مشی‌ها، رویه‌ها، قوانین و مقررات.ـ هماهنگی از طریق استاندارد کردن فرآیندهای کاری. ـ کارآیی زیاد در عملیات.ـ متناسب برای محیط‌های ثابت و بدون تغییر.ـ واکنش کند به تغییرات محیطی و ایده‌های کارکنان.۳ـ ویژگی‌های بوروکراسی حرفه‌ای۳ :ـ تأکید بر روی متخصصان حرفه‌ای در هسته عملیاتی سازمان است.ـ ستادهای پشتیبانی و فنی در خدمت کارکنان حرفه‌ای هستند.ـ هماهنگی از طریق استاندارد کردن مهارت‌های افراد حرفه‌ای صورت می گیرد.۴. ویژگی‌های بوروکراسی بخش۴ :۱ـ . Simple structure ۲ـ Machin Bureauracy ۳ـ Professional Bureaucracy ۴ـ Divisonalized Bureaucracyـ مرکب از بخش‌هایی است که هر بخش ممکن است دارای ساختار مختص به خود باشد.ـ هر بخش برای واکنش به تقاضای بازار محلی طراحی شده است.ـ عدم تمرکز عمودی وجود دارد. (از مدیران عالی به مدیران میانی)ـ سطح میانی

مـدیریت بخش کلیـدی در سازمـان اسـت.ـ اسـتفاده از اسـتاندارد کردن سـتاده‌ها برای همـاهنگی. ۵. ویژگی‌هـای ادهوکراسی۱(ساختارهـای مـوقت)ـ بسـیار ارگانیـک و پویـاست.ـ حـداقل رسـمیت در آن وجـود دارد.ـ پروژه‌هـای مـوقت تیمی از تخصـص‌های میان رشـته‌ای تشکیل شده است.ـ درجه تخصصی کردن افقی براساس آموزش‌های تخصصی و رسمی بسیار بالاست.ـ همـاهنگی از طریـق فرآینـد تنظیم متقابـل و دو طرفه صورت می گیرد.ـ سـتاد پشتیبـانی قسـمت کلیـدی سازمـان است.مـتیز برگ در نوشـته‌های اخیر خـود، ساختـار جدیـدی نیز به ساختـار پنـج گـانه خـود افزوده است. این ساختـار جدیـد تحت عنوان ((ساختارهـای ایدئولوژیک۲)) مطرح گردیده است که تناسب زیادی با ساختارهای نهادهای انقلابی همچون جهاد، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی در کشورمان دارد.یکی از مشـکلات اساسی برسر راه کارآیی و اثر بخشی۳ سازمان‌ها در ایران (بویژه سازمان‌ها و مؤسسات دولتی) مسائـل ساختاری است به گونه‌ای که ساختارهای سازمان‌ها، ساختارهایی کنـد و مبتنی بر مفروضات سـنتی است که با وظایف فعلی آنهـا سازگـاری نداشـته، پویایی و تحولات محیط امروزین را مـدنظر قرار نـداده، علاوه بر آن مطابق نیازهای کنونی جامعه اسـلامی ایران بنـا شـده اسـت و بـه ابعـاد انسـانی و انگیزش نیروی کـار تـوجهی نگردیـده است. بـا تـوجه به اینکه یکی از وظـایف مـدیران، سازمانـدهی است و سازمانـدهی نیز فرآینـدی یکبـاره نمی‌باشـد. فلـذا بـایستی هر چنـد وقت، یکبـار نسـبت به کـارا نمـودن سیسـتم ساختاری سازمان‌ها اقـدام مقتضـی به عمل آیـد و سازماندهی مجدد۴ متنـاسب بـا متغیرها و عوامل تأثیر گـذار (استراتژی و هـدف، محیـط، تکنولـوژی، انـدازه و . . .) صـورت پـذیرد.(مقیمی، ۱۳۸۰).۱ – –۳ Ideologic Structure –۲ Adhocracy ۲ Reorganizing –۴ Effectivenss Efficienct_۲۱ـ مروری بر تحقیقات مشابه :الف ـ تحقیقات انجام شـده در ایران ۱ـ پژوهشی توسط فلاحی (۱۳۷۴) دانشجوی کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران تحت عنوان بررسی مقایسه‌ای رابطه بین سبـک‌های مـدیریت آمرانه و مشارکتی و بهـداشت روانی کارکنان در دبیرسـتان‌های شـیراز زیر نظر دکتر سـیدمحمد میرکمالی انجـام شـده که نتایـج تحقیق بین این است که روش مـدیریت بـا بهـداشت روانی کارکنـان در سازمان دارای رابطه معنی‌دار است و کارکنان و دبیران مدیران مشارکتی از بهداشت روانی بیشتری برخوردار بودند و این رابطه در سازمان‌های آموزشـی معنی‌دار بود.۲ـ پژوهشی که توسط کرمی (۱۳۷۲) در سازمان امور اداری و اسـتخدامی کشور انجام شد نشان داد که ۸۰٪ از کارکنان این جامعه به نحوی بـا فشارهای عصبی روبرو هسـتند . ۷۸٪ محیـط کـار را به عنوان عامل فشار معرفی کردنـد و ۹۰٪ از کارکنـان نیز آثار آن را برعملکرد به طـور جـدی مؤثر دانسـتند.۳ـ ساعتچی(۱۳۷۰) در تحقیقی بـا عنـوان بررسـی رابطه خشـنودی شـغلی بـا سـلامت روانی کارکنان نظامی و غیر نظامی نتیجه گرفت که هر چه خشـنودی شـغلی کارکنان مـذکور افزایش یابـد سـطح سـلامت روانی آنان نیز افزایش می‌یابد.۴ـ فریفته(۱۳۷۴) در تحقیقی پیرامون بررسی رابطه سبک‌های رهبری سرپرستان با سلامت روانی کارکنان زیر دست و نیز بررسـی رابطه خشـنودی شـغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان با سلامت روانی آنها در میان ۱۳۳ سرپرست و ۵۰۶ کارمند شـرکت نفت مناطق نفت خیز گچساران پرداخت و از پرسشـنامه توصـیف JDI و پرسشـنامه چند وجهی شخصیت MMPI برای سنجش سلامت روانی استفاده کرد و نتیجه گرفت که بین خشنودی شغلی کلی و خشنودی هر یک از جنبه‌های پنج گانه آن با اختلالات روانی در سطح رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد بدین معنا که هر چه خشنودی شغلی کارمندان مذکور بیشتر باشد علائم اختلال روانی در آنان نیز کمتر مشاهـده شده است و بین سن و سابقه خدمت و تحصـیلات کارمندان مذکور با سـلامت روانی آنان رابطه معنی‌دار وجود ندارد.۵ـ محمدی (۱۳۷۶) در تحقیقی با عنوان رابطه نقش مدیریت، خشـنودی شغلی و عوامل فشارزای روانی بـا سـلامت روانی پرسـتاران در نمونه شامـل ۵۴۷ پرسـتار و ۵۲ مـدیر شاغـل در بیمارسـتان‌های دولـتی تهران نـتیجه گرفـت که : ۱ـ خشـنودی شـغلی پرسـتاران بـا سـلامت روانی آنـان رابطه مثبت معنی‌دار دارد.۲ـ سـن پرسـتاران بـا سـلامت روانی آنهـا رابطه منفی معنی‌دار دارد.۳ـ سـابقه خـدمت پرسـتاران بـا سـلامت روانی آنها رابطه منفی معنی‌دار دارد. ۴ـ سابقه خدمت پرسـتاران با خشـنودی شغلی آنهـا رابطه مثبت معنی‌دار دارد.۵ـ سـطح تحصـیلات پرسـتاران با سلامت روانی آنها رابطه مثبت معنی‌دار دارد.۶ـ بین سلامت

روانی پرستاران زن و مرد تفاوت معنی دار به نفع مردان وجود دارد. ب ـ تحقیقات انجام شده در خارج از کشور ۱ـ پژوهشی که توسط آرجریس۱ و دیویس تحت عنوان نقش مدیریت و تأثیر مشارکت بر بهداشت روانی انجام شده پس از بررسی‌های خود بر نقش مدیریت و تأثیر مشارکت بر بهداشت روانی کارکنان در محیط کار تأکید کردند و نتیجه گرفتند که اعمال مدیریت مشارکت جریانه با هر کارمندی و در هر سازمانی و حتی در هر فرهنگی نتایج یکسانی به دنبال ندارد و اتفاق نظر صاحب نظران براین است که اعمال این روش در مورد اینگونه کارکنان اضطراب و پریشانی روانی آنان به مراتب روز افزون خواهد کرد.صاحب نظرانی چون اتریونی و سکریت، مندلر، موتون نیز این نظریه را تأکید کردند و بر این باورند که :مشارکت در امور آموزشی بهداشت روانی کارکنان را افزایش می‌دهد و از فشارهای روانی و فشارهای شغلی وآسیب‌های روانی می کاهد. ۲ـ پژوهش دیگر توسط لی‌پیت و وایت۲(۱۹۳۸) در رابطه با اثر نوع رهبری بر جو سازمانی و در نتیجه بهداشت روانی انجام شده بر روی سه گروه که در معرض رهبری استبدادی، دمکراتیک و آزاد قرار داشتند نتایج پژوهش نشان داد که در افراد گروه مستبد دو حالت متعارض دیده می‌شد؛ آنها بدون چون و چرا به دستورات رهبر پاسخ می گفتند(پاسخ مثبت) و یا در مقابل آن به مقاومت برمی‌خاستند این پژوهش نشان داد که روش‌های استبدادی در بین ۱- Argris Chric ۲- Lippit and White افراد نوعی نارضایتی و تهاجم بوجود می‌آورد. رفتار گروه دمکراتیک روی هم صمیمانه بود و پرخاشگری کمتر دیده می‌شود و گروه آزاد اگر چه آزادی کامل برخوردار بودند ولی در عمل از کارآیی بالایی نسبت به گروه دمکراتیک برخوردار نبودند به هر تقدیر پژوهش نشان داد که نه آزادی کامل و نه استبدادی مطلق سبب افزایش و بهبود بهداشت روانی نمی‌شود آنچه در اصلاح رفتار اجتماعی مؤثر است، جوی از آزادی نسبی و ارائه الگوی مناسب رفتاری از طرف مدیر و معلمان است.(به نقل از فلاحی، ۱۳۷۸). ۳ـ مؤسسه آسپن که در زمینه کمک به درمان اضطراب فعالیت می کند در گزارش سالانه خود نوشته است که مرگ زودرس کارکنان صنایع آمریکا سالانه بیست و پنج میلیارد دلار هزینه به بار می‌آورد. حتی ممکن است یک بیماری کوچک استرس‌زا آثار مهمی بر سازمان داشته باشد. آثار منفی بیماری یک کارمند یا مدیر که دچار سردردهای عصبی می‌شود به صورت کاهش کارآیی، هزینه‌های مراجعه به پزشک و درمان و آثار منفی روانی برهمکاران و زیردستان نمایان می‌شود.(علوی، ۱۳۷۰ : ۱۵۲).۴ـ ((گلاس))۱ و ((سنیگر))۲ نشان داده‌اند که فشارهای روانی سبب کاهش میزان تحمل ناکامی می‌شود. در این تحقیق معلوم شده است که اگر چه کارکنان سازمان فشارهای روانی ناشی از سر و صدا آزار دهنده و دخالت‌های بی‌مورد در کار خود را تحمل می کنند، در نهایت از میزان تحمل ناکامی آنان کاسته می‌شود.(به نقل از ساعتچی، ۱۳۶۷).۵ـ طبق تحقیقی که در کانادا صورت گرفته است ۶۰٪ کارگران اعلام داشتند که حدود یک سال است از استرس در محیط کار رنج می‌برند و ۳۵٪ نیز به عوارض حاد روانی ناشی از آن اشاره کرده‌اند. در سال ۱۹۹۰ در کشور فرانسه ۶۴٪ از پرستاران و ۶۱٪ ازمعلمان که طی یک آمارگیری نمونه از آنها سؤال شده بود از شرایط استرس‌زای کار شکایت داشتند.(میرکمالی، ۱۳۷۸ : ۸) ۶ـ با توجه به اینکه حدود از اوقات شبانه روز خود را در محیط کار می گذرانند ممکن است، محل کار بررفتار و روحیات تأثیر بسیار زیادی بگذارد. طبق تحقیقات انجام شده، فشارهای کاری، تعارض‌ها و ناامیدی‌ها مهمترین دلایل فرسودگی جسمی و روانی هستند و بیماری و پیری زودرس نیز از عواقب آن است.(فلاح، ۱۳۷۸ : ۷) ۱- Glass ۲- Singer ۷ـ براساس بررسی‌هایی که در سال ۱۹۸۳ در ژاپن به عمل آمد، مشخص شد که تقریبا ۴۰٪ از آموزگاران (معلمان) از بیماری‌هایی مانند سردرد مزمن، افسردگی، اضطراب دائم و . . . رنج می‌برند و این مسائل در بین زنان و جوانان حادتر بود.(فلاح، ۱۳۷۸ : ۸)۸ـ براساس پژوهش‌هایی که در آمریکا انجام گرفت مشخص شد که استرس پدیده‌ای است که ۹۰٪ از معلمان به دلیل نوع شغل خود گرفتار آن هستند.(میرکمالی، ۱۳۷۸ : ۹) ۹ـ تحقیق دیگری در سال ۱۹۸۵ در اسپانیا در زمینه ناراحتی‌های روانی معلمان انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که عده زیادی از دبیران مرد و استادان دانشگاه دارای مشکلات جدی روانی و عاطفی هستند که می‌توان آن را به استرس مربوط دانست.(همان منبع، ۱۳۷۸ : ۹)۱۰ـ کوهلن ۱۹۶۳

طی تحقیقی به بررسی رابطه خشنودی شغلی با سلامت روانی کارکنان مشاغل پرداخت. وی نتیجه گرفت که بین خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد و کاسل ۱۹۷۳ طی تحقیق مشابهی یافته کوهلن را تأیید کرد. (فریفته، ۱۳۷۴ : ۵۴).۱۱ـ فرنچ و کاپلان ۱۹۷۳ در تحقیقی خشنودی شغلی با سلامت روانی را در کارکنان مشاغل گوناگون بررسی کردند و نتیجه گرفتند که هنگامی که خشنودی شغلی بالاست احتمال ابتلای افراد به بیماری‌های جسمی و روانی کم است و برعکس هنگامی که خشنودی شغلی پایین است احتمال ابتلای افراد به بیماری‌های مذکور زیاد است.(موسوی، ۱۳۷۸ : ۶۲).۱۲ـ کلی، هامر و دنیس ۱۹۷۹ طی تحقیق گسترده‌ای روی کارکنان مشاغل مختلف نشان دادند که خشنودی شغلی افراد علاوه بر افزایش کیفیت کار آنها موجب سلامت روانی و جسمی آنان نیز می‌شود.(محمدی، ۱۳۷۶ : ۴۷).۲ـ۲۱ـ۱ـ تحقیقات مربوط به تأثیر سبک‌های مدیریت بر بهداشت روانی کارکنان :((آزمایش‌های معروف به هاتورن که به تقاضای صاحبان کارخانه وسترن الکتریک برای تعیین میزان تأثیر شرایط فیزیکی محیط کار بر کار و تولید کارگران انجام شد، نشان داد که برخلاف انتظار اولیه آنان، عوامل اجتماعی و روانی اثر بیشتری بر کارگران دارد و در واقع، برقراری روابط انسانی، جو دوستانه، مشارکت، پذیرش و احترام به افراد و داشتن روابط غیررسمی و صمیمی سبب افزایش روح همکاری، بازدهی و تولید کارگران شده است)) (میرکمالی، ۱۳۷۳ : ۲۲۳).((اگر چه ممکن است در شرایط خاصی مانند موقعیت‌های سازمان‌دهی نشده، افراد رهبری خود کامه را ترجیح دهند، روی هم رفته اعضای گروه‌ها از کار با رهبران طرفدار آزادی خشنودتر هستند. صاحب نظران دیگر می گویند که حمایت اجتماعی و مشارکت در تصمیم‌گیری عواملی هستند که به احتمال زیاد به کاهش فشارهای شغلی می‌انجامند)) (فلاحی، ۱۳۷۳ : ۱۴).((تحقیقات جان.اف.فرنچ و رابرت کپلن که در یک سازمان فضایی و هوانوردی انجام گرفت، نشان داد که از میان همه فشارهای عصبی بررسی شده کمی یا نبود مشارکت بزرگترین اثر زیان‌آور را بر خشنودی شغلی دارد. بدین ترتیب مشارکت نسبتا عامل تعیین کننده‌ای در بهروزی روان شناختی است))(طوسی، ۱۳۷۰ : ۱۰۸ـ۱۰۷).((در تحقیقی که در مورد۱۲۸ مدیر انجام شد، رابطه تئوری محیطی ـ بهداشتی هرز برگ و نظریه مدیریت لیکرت مورد مطالعه قرار گرفت نتایج تحقیق نشان داد که روش‌های مدیریتی که به سبک مدیریت کارمند مدارس گرایش دارند و به مشارکت بیشتر نسبت به خود کار و رضایت کار می‌انجامد و حتی سبب افزایش رضایت مدیران نسبت به کارشان و همچنین اعمال روش مشارکت جویانه از طرف سرپرستان بالای سازمان می‌شود))(میرکمالی، ۱۳۷۳ : ۱۵).((در سال (۱۹۸۳) پژوهشی در زمینه تأثیر مشارکت در تصمیم‌گیری و کاهش فشارهای شغلی انجام گرفت که با استفاده از طرح چهار گروهی سالمون و با استفاده از دو پس آزمون تأثیر مشارکت را بر کارمندان مورد بررسی قرار داد. نتیجه مطالعه پس از ۶ماه نشان داد که مشارکت بر تضاد و دوگانگی نقش و نفوذ دریافت شده، تأثیر منفی دارد و مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌ها عامل تعیین کننده کاهش فشارهای شغلی است))(فلاحی، ۱۳۷۲ : ۱۴).((در مدارس نیز توجه به بهداشت روانی کارکنان آموزشی و کاهش استرس در بین آنان از وظایف اصلی مدیریت است. مدیر باید موقعیتی فراهم کند که اعضای آموزشی بتوانند به طور مؤثر و کارا خدمت کنند. در مطالعه‌ای که در مورد تعدادی از مدارس نیویورک، که از طرف معلمان آن هیچ شکایت رسمی علیه مدیر و مدرسه نشده بود، نشان داد که این مدیران در مقایسه با مدیرانی که چنین شکایاتی از آنان شده است. امتیازات بالاتری در ملاحظات انسانی دارند. لمبوت نیز رابطه مستقیم، مثبت، و معنی‌داری بین رفتار رهبری مدرسه و روحیه معلمان در مدارس ایالت آلاباما به دست آورد))(نائلی، ۱۳۶۷ : ۲۶).((در مقاله‌ای که در سمینار سالانه انجمن آمریکایی منتوری در سال۱۹۸۵ ارائه گردید، گزارش شد افرادی که در مدارس منتوری مشغول به کار هستند، غالبا استرس، افسردگی و دلسردی را تجربه می کنند. شواهد نشان داده است که روش اداره یک سازمان تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر بهداشت روانی افرادی دارد که در آن سازمان کار می کنند)).(میرکمالی، ۱۳۷۳ : ۹)تحقیقی درباره بررسی رابطه بین سبک‌های مشارکت جویانه و آمرانه و بهداشت روانی کارکنان در ایران در دبیرستان‌ها و برخی مؤسسات صنعتی شیراز انجام گرفت که ابتدا با یک پرسشنامه سبک مدیریت در دبیرستان‌ها و

مؤسسات صنعتی تعیین گردید. بدین ترتیب چهار گروه (دو گروه مدیران آمرانه و مشارکتی صنعتی و دو گروه مدیران آمرانه و مشارکتی دبیرستانی) از هم تفکیک شدند. نتایج تحقیقات نشان داد که : سبک مدیریت در هر دو سازمان آموزشی و صنعتی سبک آمرانه است، در عین حال اعمال روش‌های مشارکت جویانه در دبیرستان‌ها بیشتر از سازمان‌های صنعتی است. با استفاده از پرسشنامه بهداشت روانی، میزان سلامت روانی، خلاقیت، همکاری گروهی و پرخاشگری کارکنان چهار گروه در محیط کار مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت. نتایج نشان داد که بیشترین بیماری‌های روان تنی مانند زخم معده و فشار خون در بین دبیران تحت سرپرستی مدیریت آمرانه دبیرستانی و میزان پیشداوری و تعصب نیز مربوط به کارکنان تحت نظارت مدیریت آمرانه صنعتی بود.از نظر بهداشت روانی، تفاوت بین کارکنان آمر و مشارکت جوی صنعتی و آمر مشارکت جوی دبیرستانی در سطح بالایی معنی‌دار بود و کارکنان، دبیران و مدیران مشارکت جو از بهداشت روانی بیشتری برخوردار بودند. با توجه به مقایسه میانگین‌های چهار گروه در زمینه بهداشت روانی مشخص شد که کمترین میانگین (۶۴/۵۰) مربوط به کارکنان مدیران آمرصنعتی و بیشترین میانگین (۳۱/۷۶) مربوط به مدیران مشارکت جوی دبیرستانی بود. این مطلب نشان داد دبیران تحت سرپرستی مدیران مشارکت جو از بهترین وضعیت روانی در محیط کار برخوردارند و کارکنان مدیران آمرصنعتی از نظر بهداشت روانی در پایین‌ترین سطح قرار دارند. از نظر همکاری گروهی تفاوت به دست آمده نشان داد بیشترین احساس مسئولیت همکاران برای کمک به یکدیگر در هنگام ضرورت در بین مدیران مشارکت جو و کمترین احساس مسئولیت بین کارکنان مدیران آمرصنعتی بود. تفاوت‌های به دست آمده بین کارکنان مدیران آمر و مشارکت جو و دبیران مدیران آمر و مشارکت جوی دبیرستانی در سطح، بالایی معنی‌دار بود و کارکنان و دبیران مشارکت جو از همکاری گروهی بیشتری برخوردار بودند. مقایسه میانگین‌ها نشان داد بالاترین میانگین(۲۶/۱۱) مربوط به دبیران مدیران مشارکت جو و پایین‌ترین میانگین(۷۵/۶) مربوط به کارکنان مدیران آمرصنعتی بود.مقایسه چهار گروه در میزان پرخاشگری کارکنان نشان داد که کمترین برخوردهای لفظی و کشمکش بین همکاران در محیط کار مربوط به کارکنان مدیران مشارکت جوی صنعتی و دبیران مشارکت جوی دبیرستانی است و تفاوت‌های بدست آمده بین کارکنان مدیران آمر و مشارکت جوی صنعتی و دبیران مدیران آمر و مشارکت جوی دبیرستانی در سطح بسیار بالایی معنی‌دار بود که کارکنان و دبیران مشارکت جو پرخاشگری کمتری در محیط کار نشان دادند. مقایسه میانگین‌های چهار گروه در مورد میزان پرخاشگری نشان داد که کمترین میانگین(۸۹/۶) مربوط به کارکنان مدیر آمرو صنعتی و بیشترین میانگین(۸۲/۱۰) مربوط به دبیران مدیران مشارکت جوی دبیرستانی است. بنابراین دبیران مشارکت جو از نظر نبود پرخاشگری در محیط کار در وضعیت خوبی قرار داشتند و در مقابل، پرخاشگری بیشتری در بین کارکنان مدیران آمر صنعتی به چشم می‌خورد.(فلاحی، ۱۳۷۲) ((در حقیقت نیازهای روانی انسان‌ها مانند احساس، احترام، شناخته‌شدن، کشف استعدادها، ارزش اجتماعی، احساس مالکیت و نظایر آنها از طریق مشارکت به دست می‌آید، باید گفت محیطی که در آن کار می‌کنیم خانه ماست و تنها از طریق سرمایه‌گذاری و مشارکت در امور آن و احساس مالکیت احساس امنیت و آرامش می‌کنیم کارمند یا معلمی که در مسئولیت‌ها، موفقیت‌ها، و افتخارات سازمان شرکت دارد. از روان نسبتا سالمی برخوردار خواهد بود)) (میرکمالی، ۱۳۷۱ : ۱۱۰) .۲ـ۲۱ـ۲ـ تحقیقات انجام شده درباره رضایت شغلی :((گوهری بهبهانی در سال ۱۳۷۵ رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شیراز را بر مبنای نظریه دو عاملی هرزبرگ مورد تحلیل و بررسی وی قرار داد نشان داد کلیه عوامل انگیزاننده و رضایت شغلی بوده است و جنسیت و در درجه علمی پاسخگویان با رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌دار نداشته‌اند)).(ساعتچی، ۱۳۷۵ : ۵ـ۴)طالبان در سال۱۳۷۴ در تحقیقی بر روی جمعیت ۳۰۰نفری تحت عنوان تحلیلی از خشنودی شغلی به شناسایی عوامل مؤثر بر خشنودی شغلی و سهم هر کدام از این عوامل اقدام نموده است یافته‌های تحقیق نشان داده که نقش تفاوت‌های شخصی کارکنان (جنس، وضعیت تأهل، تعداد فرزند، سن، سابقه خدمت و غیره) در رضایت شغلی نشان‌گر اثر جزئی و از لحاظ آماری غیر معنادار است. تحقیق نشان داده تحصیلات بالاتر بخاطر فراهم آوردن

شبکه‌ای از خصوصیات شغلی مانند اقتدار و استقلال شغلی، اثر مثبتی بر خشنودی شغلی می گذارد. ولی از طرف دیگر موجب افزایش توقعات فرد نیز می‌شود که اثری منفی در رضامندی شغلی دارد. لذا به طور کلی ۵عامل اصلی مستقیما بر رضایت شغلی کارمند تأثیر گذاشته بود شامل کنترل برکار، عدالت توزیعی در سازمان، خشنودی شغلی دوستان و همکاران اداری، سطح شغلی و رضایت کلی از زندگی.((بررسی رضایت شغلی دبیران شهرستان اهواز تحقیق دیگری است که قنبری در سال ۱۳۷۳ بر روی یک جمعیت ۸۰ نفری انجام داده است در این مطالعه رابطه متغیرهایی نظیر وضعیت تأهل، بومی بودن جنسیت، شخصیت کاری، سن، خستگی جسمی با رضایت شغلی سنجیده شده است، نتایج به دست آمده نشان داده که افراد متأهل بیش از مجرد و زنان بیش از مردان از شغل خود رضایت دارند. دبیران بومی از غیربومی رضایت بیشتری دارند و افراد که شیفت کاری ثابت دارند رضایت بیشتری از افرادی که شیفت بسیار دارند)).   ۲ـ۲۱ـ۳ـ پیشینه تحقیقات جو سازمانی :ابراهیم دست‌افکنی در سال ۱۳۷۴ در تحقیقی با عنوان بررسی آموزش متوسطه از دیدگاه دبیران که جامعه آماری آن ۱۱۲۶ نفر شامل دبیران متوسطه بود نتیجه گرفت : ۱ـ در دبیرستان‌های دخترانه صمیمیت و انسان‌گرایی وجود ندارد ولی در پسرانه وجود دارد.۲ـ در دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه توجه به اهداف سازمانی وجود دارد.۳ـ در دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه جو بازدارندگی وجود ندارد)).((در تحقیقی که در سال۱۳۷۴ به عنوان بررسی جو سازمانی مدارس شهر کوهدشت توسط رودابه کونانی پایان نامه کارشناسی ارشد نتیجه گرفت : ۱ـ ۲۵٪ مدارس دارای جو باز، ۴۵٪ جو کنترل شده و ۳۰٪ دارای جو بسته است.۲ـ براساس نتایج توزیع نسبی جو سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه یکسان است)).جدول شماره ۱ـ۲ : سابقه موضوع تحقیق در داخل کشوریافته‌های تحقیق (نتیجه)   محقق   سال   موضوع تحقیق   ردیف۸۰٪ از کارکنان این جامعه به نحوی با فشار عصبی روبروهستند و۷۸٪ محیط کار را به عنوان عامل فشار معرفی کردند و ۹۰٪ از کارکنان آثار آن را بر عملکرد به طور جدی مؤثر دانستند.   سازمان امور اداری و استخدامی کشور   ۱۳۷۳   بررسی فشارعصبی کارکنانو تأثیر آن برعملکرد آنها   ۱ـروش مدیریت با بهداشت روانی کارکنان در سازمان دارای رابطه معناداری است و کارکنان و دبیران مشارکتی از بهداشت روانی بیشتری برخوردار بودند.   ویدا فلاحی   ۱۳۷۴   بررسی‌مقایسه‌ایرابطه بین سبکمدیریت آمرانه و مشارکتی بربهداشت روانی کارکنان دبیرستان‌های شیراز   ۲ـهر چه خشنودی شغلی کارکنان افزایش یابد سلامت روانی آنان نیز افزایش می‌یابد.   ساعتچی   ۱۳۷۰   بررسی رابطهخشنودی شغلیبابهداشت روانی   ۳ـبین خشنودی شغلی کلی و خشنودی هریک از جنبه‌های آن با اختلالات روانی در سطح رابطه منفی و معنی دار وجود دارد. هرچه خشنودی شغلی کارکنان بیشتر باشد علائم اختلال روانی کمتر مشاهده می‌شود و بین سن و سابقه خدمت و تحصیلات کارکنان مذکور با سلامت روانی آنان رابطه معنی‌دار وجود ندارد.   فریفته   ۱۳۷۸   بررسی رابطهسبکهای رهبریسرپرستان باسلامت روانیکارکنان مناطق نفت خیز گچساران   ۴ـادامه جدول شماره ۱ـ۲ یافته‌های تحقیق (نتیجه)   محقق   سال   موضوع تحقیق   ردیف۱ـ خشنودی شغلی با سلامت روانی آنان رابطه مثبت معنی دار دارد.۲ـ سن پرستاران با سلامت روانی آنها رابطه منفی معنی‌دار دارد۳ـ سابقه خدمت پرستاران با سلامت روانی آنان رابطه منفی معنی‌دار دارد.۴ـ سابقه خدمت پرستاران با خشنودی شغلی آنها رابطه مثبت معنی‌دار دارد.۵ـ سطح تحصیلات پرستاران با سلامت روانی آنان رابطه مثبت معنی‌دار دارد.۶ـ بین سلامت روانی پرستاران زن و مرد تفاوت معنی‌دار به نفع مردان وجود دارد.   محمدی   ۱۳۷۶   رابطه نقش مدیریت و عوامل فشارزای درونی با سلامت روانی پرستاران بیمارستان‌ها دولتی تهران   ۵ـ۱ـ رابطه بین رضایت شغلی و سلامت روانی منفی و معنی‌دار است.۲ـ بین سن، جنس، سابقه خدمت، تحصیلات و سلامت روانی رابطه معنی‌دار وجود ندارد.   موسوی ده‌موردی   ۱۳۷۸   بررسی خشنودی شغلی و انگیزه پیشرفت با سلامت روانی مربیان تربیتی مرد آموزشگاه‌های اهواز   ۶ـجدول شماره ۲ـ۲ : سابقه موضوع تحقیق در خارج از کشوریافته‌های تحقیق (نتیجه)   محقق سال موضوع تحقیق   ردیفبین خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان رابطهمعنی‌دار وجود دارد.(کاسل هم در سال ۱۹۷۳ تأیید کرد).   کوهلن   ۱۹۶۳   بررسی رابطه خشنودی شغلی با

بهداشت روانی کارکنان ۱ـهنگامی که خشنودی شغلی بالاست احتمال ابتلای به بیماری‌های جسمانی و روانی کم است و برعکس هنگامی که خشنودی شغلی پایین است احتمال ابتلای افراد به بیماری‌های مذکور زیاد است. فرنچ و کاپلان ۱۹۷۳ بررسی خشنودی شغلی با سلامت روانی کارکنان ۲ـخشنودی شغلی افراد باعث افزایش کیفیت کار و سلامت روانی و جسمی آنان می‌شود. کلی، هامرو دنیس ۱۹۷۹ بررسی خشنودی شغلی با سلامت روانی کارکنان ۳ـاعمال مدیریت مشارکت جویانه با هر کارمندی و در هرسازمانی نتایج یکسانی به دنبال ندارد. اعمال این روش درکارکنان حرفه‌ای و متخصص از حساسیت ویژه برخوردار است. کریس‌آرجریس ۱۳۷۵ نقش بهداشتمشارکت جویانه بر بهداشت روانی کارکنان ۴ـ۴۰٪ از آموزگاران از بیماری‌هایی مانند سردرد مزمن، افسردگی، اضطراب دائم رنج می‌برند و این مسایل در بین زنان حادتر است. ـــ ژاپن ۱۹۸۳ بررسی وضعیت بهداشت روانیمعلمان ابتداییژاپن ۵ـعده زیادی از دبیران مرد و استادان دانشگاه دارای مشکلات جدی روانی و عاطفی هستند که مربوط به استرس بوده است. آمریکا ۱۹۳۳ بررسی‌وضعیت استرس در بینمعلمان‌آمریکا ۶ـعده زیادی از دبیران مرد و استادان دانشگاه دارای مشکلات جدی روانی و عاطفی هستند که مربوط به استرس بوده است. اسپانیا ۱۹۸۵ بررسی ناراحتیروانی معلماندر اسپانیا ۷ـ

روانشناسی مدیریت استراتژیک

دکتر ناصر میرسپاسی

«چالش‌های نظری در چگونگی تصمیم‌گیری‌های راهبردی»؛ مشاهدات علمی صرفاً یک توضیح مشخص از واقعیت ها نیست هدف اصلی آن این است که یک واقعه را از منظرگاههایی متعدد بنگرد. مقصد عمده آن ملاحظه وقایع و درک این که یک پدیده و یا یک واقعه چگونه به پدیده و وقایع دیگر ارتباط دارد، می باشد. Alexander Luria, (col ۱](۳۲۶]واژه‌های کلیدی: روانشناسی شناخت، مدیریت استراتژیک، ماهیت تصمیم‌گیری‌های کلان، روانشناسی فرهنگی، واژه شناسی مقدمه شاید بتوان مقدمه این نگارش را با سئوالات زیر آغاز نمود:۱- مطالعه توسعه انسان و پرورش روان او بطور علمی یعنی چه؟۲- با انجام پژوهش های علمی در این راستا به چه نوع علمی دسترسی پیدا می شود؟۳- وسعت پوشش چنین علمی چقدر است؟۴- چگونه می توان از آن بهره برداری نمود؟آیا می توان به تئوریهایی قابل قبول فراتر از جنبه های ملموس علمی دسترسی پیدا نمود؟ متخصصین ادعا کرده اند که برای همه پرسش های فوق پاسخ منطقی وجود دارد به شرط آنکه در چارچوب طرح های پژوهش منظم، سیستمیک، غنی و سازنده اقدام شود و سپس ادعا شده است که رشته روانشناسی چنین تلاشی است برای دست یابی به پدیده های غیرملموس رفتار انسان. (۳۰ Cole)زمانی که یکی از همکاران ارجمند دانشگاهی مفهوم و کتابی تحت عنوان" روانشناسی بهره وری "را ارائه نمود و ادعا نمود که این مفهوم برای اولین بار مطرح شده است روانشناسان سرشناس کشور معتقد بودند که چنین چیزی نیست. هرجا پای انسان درمیان باشد روانشناسی مطرح است و نمی توان گفت که مقوله مطرح شده یک نوآوری است. بعقیده نگارنده حتی طرح یک مفهوم خاص در حوزه ها و تئوری های علمی می تواند خود یک نوآوری یا منشاء یک نوآوری علمی باشد.شاید با همین استدلال بتوان گفت که چون مدیران ارشد سازمانها تصمیمات استراتژیک را اتخاذ می کنند پس مقوله روانشناسی مدیریت استراتژیک هم موضوعی است که بالاخره انسان در آن نقش دارد و تبعاً روانشناسی در آن جایگاهی دارد و تبعاً روانشناسی مدیریت استراتژیک نیز موضوع جدیدی نیست. صرفنظر از اینکه بکارگیری روانشناسی در حوزه مدیریت استراتژیک مطلب تازه ای باشد و یا بعلت اینکه تصمیم گیرندگان در سازمانها انسان هستند و روانشناسی خواسته یا ناخواسته در کلیه ابعاد رفتاری در سازمانها بویژه در نحوه تصمیم گیریها همیشه حضور دارد. تا آنجا که مطالعات نگارنده اجازه می دهد در کتابهای مدیریت استراتژیک که قبلاً ـ تحت عنوان هایی نظیر: خط مشی بازرگانی

(Business Policy) یـــا طرح ریزی استراتژیــک (Strategic Planning) کـه نسـل هـای قبلی مـدیریت اسـتراتژیک (Strategic Management) به حسـاب می آینـد، مقـوله روانشناسـی بویژه عنوانی مشـابه روانشناسـی مـدیریت اسـتراتژیک مشاهـده نمی شود. علیهـذا لازم بنظر می رسـد، حـدود حضور این مقوله در فراینـد تصـمیم گیریها در سازمانها، علیرغم بکارگیری وسیع پردازش الکـترونیکی و دقیـق داده هـا و وسـعت اطلاعـاتی که در اتخـاذ تصـمیمات استراتژیـک بکـار گرفته می شـود، مورد یـادآوری قرار گیرد و تأکیـد شود که حتی مـدیران ارشـد سازمانهـا بـا اطلاعـات مشـابه تصـمیمات متفاوت اتخاذ می نماینـد و این تفـاوت ناشـی از تجربـه گذشـته و پیش ذهـن آنهـا (Preperception) از محیــط برون سازمـانی و درون سازمـانی و شــناخت (Cognition) آنهـا از موقعیت هـاست که خود یـک مقوله روانشناسـی است و بقول معروف از دریـافتی هـای زیرپوسـتی از قـبیل تجربه، استنباط، ادراک ارزش ها، باورها و مواردی از این قبیل سرچشـمه می گیرد. که در واقع هرکس همراه با دخالت های همین عوامل عقلائی بودن تصـمیم خود را ادعا می کنـد.بسیاری از مـدیران ارشـد این تصور را دارنـد که روانشناسـی در حوزه اجرایی و عملیاتی سازمانها که عمدتاً در حوزه مدیریت رفتار سازمانی مطرح می شود کاربرد دارد و در حوزه تصـمیم گیری های استراتژیک یا اصـلاً جایگاهی ندارد و یا نقش بسیار ناچیزی ایفا می کند.(Hodgkinson ۲۰۰۵)درحالیکه بطور ملموس و عمدتاً غیرملموس مقوله روانشناسـی هم مسـتقیماً و هم غیرمستقیم در چگونگی انتخاب و تفسیر اطلاعات براساس تجربه و حتی رشته تحصیلی مدیران ارشد در تصـمیمات متخذه آنها جایگاه انکارناپذیر دارد.ماهیت این ادعا در خاتمه این مقدمه در چارچوبی که پردازش اطلاعات را در فرایند تجزیه و تحلیل شـناخت، تحت تأثیر قرار می دهد، ارائه می گردد. (Hodgkinson/۵) یادآورمی شود که هر انسانی در زمـان تصـمیم گیری این فراینـد را بطور ناخودآگـاه دنبال می کنـد و تصـمیم گیران استراتژیک از این قاعـده مسـتثنی نیسـتند.ورود نگرش استراتژیـک در حوزه مـدیریت: استراتژی و مـدیریت استراتژیـک، مفـاهیم و فراینـدهای متفاوتی را از زمان حضور در حوزه مـدیریت بخود اختصـاص داده است که هرمفهوم بـا تعبیر خـاص خود قابـل پشتیبانی است. در عین حال نبایـد فراموش شود که این مقوله از دانش نظامی به دانش مـدیریت منتقل شده و دراین جابجایی دخل و تصـرف هایی نیز در این مفهوم بعمل آمده است و در قلمروی دانش مدیریت تحت تأثیر مکاتب فکری متفاوت تعبیرهای خاص پیدا کرده است. بهمین جهت ضروری است در هرمتن که واژه استراتژی یـا مـدیریت استراتژیـک عنوان می شود به تعبیر مورد نظر از این مقوله اشاره گردد.مـدیریت استراتژیک در طول پنج دهه اخیر از یک مفهوم ساده خط مشـی بازرگانی، بویژه بودجه بندی برنامه ای، مراحلی را دنبال کرده، به طرح ریزی استراتژیک و بالاخره مـدیریت استراتژیک منتهی شـده است. مدیریت استراتژیک خود در چارچوب فرآیندی، تحت عنوان برنامه ریزی یا فرموله کردن استراتژی، اجرای استراتژی و ارزیابی نتایـج، عنوان گردیده است. مرحله برنامه ریزی، شامل فرایندی است که از تبیین چشم انـداز، تعریف مـأموریت و تعیین اهـداف آغـاز و بـا مطـالعه دقیق شـرایط محیـط درونی و برونی سازمـانی که برای آن برنامه ریزی استراتژیـک می شود، راه کارهـا و یـا به تعبیری اسـتراتژی هـایی برای تحقق اهـداف و انجـام مـأموریت، صورت می گیرد. که این نگرش بـه مکتب پیش تـدبیری (Design School) شـناخته شـده است و نگرش‌هـای دیگری که مینتزبرگ آنهـا را تحت عنوان مکتب موردی یا اضـطراری (Emerging School) مطرح سـاخته است. درعین حـال در بسـیاری از گفتارها و نوشـتارها از واژه استراتژی با مفاهیم وسیعتر اشاره می شود بطور نمونه جانسون و شولز (۱۹۹۹) استراتژی را به شرح زیر تعریف می کنند ":استراتژی عبـارت است از سـمت حرکت و چـارچوب تصـمیمات یک سازمان در بلندمـدت است که در محیط در حال تغییر منجر به بدسـت آوردن نتایج مورد نظر سازمان می گردد[".۲] هنری مینتزبرگ پا را از این حدود فراتر گذاشته و برای استراتژی پنج مفهوم متفاوت مطرح ساخته و آنها را پنج P نام نهاده است:استراتژی بعنوان طرح یا برنامه (Strategy as a (plan)استراتژی بعنوان ایجاد خطر برای رقیـب (Strategy as a (ploy)استراتژی بعنوان یـک جایگـاه موقعیت (Strategy as a (position) بین سازمـان و محیـط بیرون سازماناستراتژی بعنوان یک تصویر (Strategy as a (perspective) استراتژی بعنوان یک رویه یا سـبک

(Strategy as a Pattern)با توجه به وسعت تعاریف و مفاهیمی که برای استراتژی و تبعاً مدیریت استراتژیک مطرح شده است ملاحظه می شود که به چه میزان ذهن که یک پدیده روانشناسی است چگونه در تعبیر و تفسیرها دخالت دارد چه رسد به مراحل اتخاذ تصمیم.خلاصه اینکه ادعا شده است که ما در جهانی بسیار متغیر و رقابت های بسیار سخت و خطرناک اعمال مدیریت می کنیم که مهمترین و دشوارترین بُعد این مدیریت تصمیم گیریهای استراتژیک است و برای تشریح چنین شرایطی حتی واژه رقابت بحرانی[۳] بکار برده شده است.همانگونه که در مسیر تحول مکاتب مدیریت استراتژیک ملاحظه می شود، هرگز این تغییر نگرش ها و مکاتب از لابراتوارهای علوم تجربی خارج نشده است بلکه عمدتاً از شناخت اندیشه های ارزنده و تبعاً آزمایش و خطاها و تجربیات مدیران و اندیشمندان حاصل شده است.اگر تجزیه و تحلیل اطلاعات بویژه با حضور امکانات وسیع فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطی می توانست همیشه بهترین تصمیمات را ارائه نماید دیگر دلیلی برای استخدام مدیرعاملهای بسیار گران قیمت به منظور هدایت استراتژیک شرکت های بزرگ و نجات آنها از ورشکستگی و نابودی، نبود.منشاء ورود مقوله روانشناسی شناخت در حوزه مدیریت استراتژیک:چه استراتژیهای سازمانی را پیش تدبیری (Design) و چه تجربی انطباقی (Emergent) تلقی کنیم و یا تلفیقی (Merging) (میرسپاسی ۱۳۷۱)[۴]و یا با سایر مکاتب مدیریت استراتژیک به مسئله نگاه کنیم که نتیجه مطالعات و توافق های عمیق علمی عرصه سیاسی – اجتماعی در دو یا سه دهه اخیر مطالعات مدیریت استراتژیک بوده است، توجه زیادی از سوی دانشمندان این رشته به کار برد مفاهیم، تئوری ها و چگونگی حضور پدیده روانشناسی در تصمیم گیریهای استراتژیک، مبذول نشده است و به دلیل تأکید بر تصمیم گیریهای عقلائی به ُبعد روانشناسی تصمیم گیری که توجه عمده آن در حوزه فرایند شناخت اجتماعی (Socio-cognitive processes) در مدیریت استراتژیک است کمتر توجه شده است همچنین در تحلیل این فرایند به تأثیر روانشناسی شناخت در (Cognitive Psychology) قضاوتهای مدیران که به نحوی در جمع آوری، پردازش و بکارگیری اطلاعات، دانش و عقاید مرتبط به سرنوشت آینده سازمان دخالت دارد، چندان پرداخته نشده است.ادعا شده است که عمدتاً تئوری و تحقیق در حوزه روانشناسی مدیریت تأکید خود را از محتوی به فرآیند متوجه ساخته اند. بدین معنی که بجای تأکید بر مثلاً چگونگی دخالت ذهنیت ها و باورها در فرایند تصمیم گیریها، صرفاً اطلاعات جمع آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد، غافل از اینکه در همان اطلاعات نیز ذهنیت ها و تورش های قضاوتی ناشی از پیش داوری ها حضور دارند، بویژه زمانی که با روش های نظرسنجی که مثلاً تهدیدها، فرصت های محیط بیرون سازمان و نقاط قوت و ضعف درون سازمان ارزیابی می گردد. بی مناسبت نیست که در این ارتباط به نیروهایی که شکل دهنده هویت تیم و یا جمعی که تصمیم گیریهای استراتژیک می نمایند بصورت یک مدل شماتیک اشاره شود. زمینه بوجود آمدن تأکید بر روانشناسی مدیریت استراتژیک عمدتاً از آنجا ناشی می شود که علیرغم مفروضات مرتبط با فرایند تصمیم گیری استراتژیک، به عنوان یک پدیده کاملاً عقلائی مطالعات انجام گرفته در حوزه های مرتبط، بویژه روانشناسی و جامعه شناسی سازمانی، ملاحظه می شود که رویکرد نوینی تحت عنوان جنبه شناختی سازمان و مدیریت (Managerial and organizational cognition perspective) مطرح می‌سازد که نقش دیدگاه ها و تجربیات مدیران از شناخت محیط مبنا شکل گیری این رویکرد را تشکیل می دهد. در سالهای اخیر مطالعات فراوان توسط دانشمندان رشته های مختلف علوم انسانی و اجتماعی در زمینه فرایندهای شناخت و تصمیم گیری انجام گرفته است و مقایسه هایی نیز عنوان گردیده مثلاً گفته می شود که اقتصاددانان رفتار سازمانهای صنعتی را در چارچوب اطلاعات مرتبط با هزینه ها، عرضه و تقاضا، رقابت و منفعت مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهند در حالیکه روانشناسان و جامعه شناسان اهمیت خاص برای هنجارها، عقاید، باورها که سازنده زمینه ذهنی و فرهنگ تصمیم گیران را بوجود می آورد، قائلند. بنابراین هر گروه متخصص از ذن خود به مسائل نگاه می‌کنند و از ذن خود یار دیگران می‌شوند.به اینگونه مشکلات چند بُعدی تنها مطالعات بین رشته ای که مورد تأکید خاص امروز جهان قرار گرفته می تواند پاسخگویی نماید و اینگونه مطالعات بین رشته ای در حوزه فرایند تصمیم گیریهای

استراتژیک نیز جایگاهی حائز اهمیت دارد.تحقیقات انجام شده در حوزه شناخت (Cognition) بطور عمیقی مفروضات اصلی دیدگاه تصمیم گیری کاملاً ـ عقلائی را زیر سئوال می برد و بسیاری از مکاتب را که صرفاً در چارچوب عقلائی تصمیم گیری استراتژیک را دنبال می کنند از جمله مکتب پیش تدبیری که در شرایط تغییر روزمره و همه جانبه محیط امروز جهان چندان کاربردی شناخته نمی‌شود. ضمن اینکه تعقل، خود تحت تأثیر روانشناسی شناخت معنی و مفهوم ویژه پیدا می کند.نکته ای که مورد تأکید این نگارش قرار دارد این است که نوع تجربه و پیش ذهن شکل گرفته مدیران در انتخاب و پردازش اطلاعات، نتیجه گیریهای و تعبیر آنها کاملاً ـ تأثیر می‌گذارد و تبعاً تحلیل هایی که براساس باورها شکل می گیرد، عقلائی تلقی می شود.ادعا می شود که در چارچوب ویژگی های چهارگانه زیر تصمیم گیریهای استراتژیک قاعدتاً کاملاً عقلائی هستند.۱. تصمیم گیران استراتژیک به دنبال به حداکثر رساندن نتایج می باشند آنان می توانند اطلاعات مورد نیاز را جمع آوری و با وزن دادن به آنها راه کارهای مختلف را جستجو و بهترین راه را بطور عقلائی (Rational) انتخاب نمایند.۲. محیط کسب و کار پدیده هایی عینی هستند که با روش های تحلیلی دقیقاً قابل اندازه گیری می باشند.۳. موفقیت استراتژیها کاملاً به برنامه ریزی های دقیق بستگی دارد.۴. محل اتخاذ تصمیمات استراتژیک در بالاترین سطح سازمانها قرار دارد در حالیکه اجرای استراتژی بعهده همه سازمان است.در عین حال که تلاش تئوریها، عقلائی نمودن روش های تصمیم گیری و تمام نظریه ها و روش های مرتبط به مدیریت دانش نیز به منظور یادگیری سازمانی و در راه انتخاب مناسبترین راه شکل می گیرند ولی نباید فراموش شود که تصمیم گیران انسان هستند و تحت تأثیر سوابق کاری و زندگی شخصی قبلی خود محیط را درک می کنند و ادراک های قبلی انسان در تفسیر اطلاعات، حتی کاملاً مشابه، منجر به تصمیمات متفاوت می گردد و بسیار محتمل است از یک مجموعه اطلاعات مشابه دو مدیری که تجربیات زندگی و کاری آنها متفاوت بوده، تحت تأثیر گذشته های متفاوت خود تصمیمات متفاوتی اتخاذ نمایند.[۵] پژوهشگران در زمینه رفتار تصمیم گیری انسان به تورش های قضاوتی (Cognitive biases) تصمیم گیران که در فرایند مدیریت استراتژیک اثرگذار است، توجه خاص نموده اند. یکی از اینگونه تورش ها، تورش های چارچوبی یا قالبی (Framing bias) نامیده شده که پژوهش زیر معرف چنین تورشی است.در این پژوهش مطرح شده است که بعلت مشکلات اقتصادی شرکت های تولیدکننده خودرو در چند سال اخیر، یکی از این شرکت ها تصمیم می گیرد که سه واحد تولیدی را تعطیل کند و ۶۰۰۰ نفر کارکنان آنها را رها نماید. برای پرهیز از این مشکل مدیر عامل این شرکت دو طرح زیر را پیشنهاد می کند: طرح الف- این طرح یکی از سه واحد تولیدی و ۲۰۰۰ نفر را حفظ می کند. طرح ب- اجرای این طرح ۳/۱ احتمال حفظ هرسه واحد تولیدی و ۶۰۰۰ نفر کارکنان آنها را بوجود می آورد، ولی با احتمال ۳/۲ از دست دادن هرسه واحد تولیدی و همه مشاغل آنها را ممکن می سازد. یکی از مدیران ارشد بجای طرح های الف و ب طرح های ج و د را پیشنهاد می نماید. طرح ج- اجرای این طرح باعث از دست دادن دو واحد از سه واحد تولیدی و ۴۰۰۰ شغل می گردد. طرح د- با اجرای این طرح ۳/۲ احتمال از دست دادن هرسه واحد و ۶۰۰۰ شغل را بوجود می آورد ولی ۳/۱ احتمال از دست ندادن هرسه واحدها را. کدام طرح بهتر است انتخاب شود؟توجه دقیق به هر دو دسته طرح های ارائه شده معرف مشابه بودن این دو تصمیم است.طرح الف مشابه طرح ج و طرح ب مشابه طرح د می باشد. ولی در نظرخواهی از انبوهی از افراد، در مقابل این سئوال که کدام طرح را مناسبتر می دانند؟ در مورد دو طرح اول اکثریت قابل توجهی طرح الف را بهترین طرح تشخیص داده اند در حالیکه در گروه دوم طرح د را اکثراً انتخاب نموده اند.مثال فوق نمونه بارزی است از اینکه تشخیص اشخاص چگونه می تواند حتی تحت تأثیر جمله بندی های متفاوت تورش (Bias) پیدا کند.بی مناسبت نیست در این زمینه به نقش هوش عاطفی یا احساسی در تفسیر و برداشت از اطلاعات و شرایط محیط اشاره شود. ادعا شده است هوش احساسی (EI) به توان شناخت مدیران از طریق خودآگاهی از مهارتهای متفاوت خود از جمله هوش عقلی (IQ) می افزاید. هوش احساسی به مدیران کمک می کند تا بتوانند بهتر شرایط را حس کنند، بفهمند و بطور مؤثر توان خود را در رها کردن

انرژی، آزادسازی ذهن، ایجاد فضای اعتماد و خلاقیت و نفوذ در دیگران که محور اصلی رهبری انسانهاست، بکار برند. در این راستا پرسش هایی نظیر موارد زیر مطرح می گردد:چگونه انسان بطور انفرادی اطلاعات و دانش را پردازش می کند و چه عوامل روانی در فرایند این پردازش دخالت دارند؟ خلاقیت و توان ذهنی الهامی (Intuition) ناشی از تجربه، سابقه و هوش عاطفی در فرایند پردازش چه نقش هایی را ایفا می کنند؟ پردازش اطلاعات در زمینه میزان دخالت احساس و عواطف در تصمیم گیری، این که نوعی هوش مطرح شده است و هوش احساسی یا هوش عاطفی نامیده اند، می تواند چنین نقشی را در ادراک متفاوت تصمیم گیران ایجاد نماید.در حوزه مدیریت منابع انسانی و بویژه در زمان استخدام و یا انتصاب در مشاغل بالا، شایستگی زمینه موفقیت در مسیرهای شغلی به حساب می آید که البته اندازه گیری آن به منظور پیش بینی موفقیت افراد که تازه جذب می شوند، کار دشواری است ولی بطور متداول در این زمینه۴ شاخص در سه حوزه شایستگی معمولاً بکار برده می شود که این شایستگی ها در روانشناسی شناخت مدیران تأثیر چشم گیری دارد:۱. شاخص های هوش عاطفی یا احساسی (Emotional Intelligence) شامل: حساسیت (sensibility)، هوشمندی (Resilience)، قدرت نفوذ کردن در دیگران (Influence)، قابلیت انطباق (Adaptability)، دقت (Decisiveness)، انرژی (Energy) و رهبری (Leadership(۲. شاخص های هوش عقلی و هوشمندی (Rational and Intellectual Intelligence) شامل: قدرت تجزیه و تحلیل و قضاوت، توان برنامه ریزی و سازماندهی، دیدگاه استراتژیک، خلاقیت و ریسک پذیری.۳. شاخص های اثربخشی فرایند اعمال مدیریت (Management process Effectiveness) شامل: توان سرپرستی، داشتن توانایی برقراری ارتباطات حضوری و شفاهی، دارا بودن حس کسب و کار، و ابتکار عمل.درارتباط با تأثیر عوامل سه گانه فوق الذکر در موفقیت مدیران در سازمان، تحقیقات نسبتاً وسیع انجام شده معرف این ادعاست که نقش شاخص های اثربخشی مدیریت ۱۶ درصد، نقش شاخص های عقلائی و هوشمندی ۱۱ درصد و نقش هوش عاطفی ۹ درصد بوده است. درصدهای مطرح شده معرف آن است که اثر هوش عاطفی کمتر از هوش عقلی و توان مدیریتی است ولی ملاحظه می شود که حداقل اثر قابل ملاحظه ای در توفیق مدیران دارد.نکته روانشناسی دیگری که ذکر آن با موضوع مطرح شده کاملاً مرتبط است مقوله ای است تحت عنوان بیوریتم و آن عبارت است از اینکه انسان از زمان تولد تحت تأثیر سه سیکل جسمی، حسی و ذهنی قرار دارد که در طول زمان این سه نیروی بصورت همسویی یا عدم همسویی پیدا می کنند. این سه نوع ریتم که در طول هرماه بهم نزدیک یا از هم دور می شوند توان فکری و جسمی انسان تأثیر می‌گذارند، حتی اگر هر مدیر تلاش کند که در زمان اوج بیوریتم خود به تصمیم گیریهای مهم و استراتژیک بپردازد وقتی بصورت جمعی مثلاً اعضاء هیئت مدیره یک سازمان به تصمیم گیری می پردازند معلوم نیست کدامیک از اعضاء در اوج بیوریتم خود و کدام در پائین ترین نقطه بیوریتم خود هستند و این از جمله مواردی است که کمترین توجه به آن می شود و شاید بتوان گفت کمی نادیده گرفته می شود ولی علیرغم دیده نشدن آن، وجود دارد.[۶]بی مناسبت نیست فرایند تأثیرگذاری روانشناسی شناخت با مدل نمودار ۳ که توسط هامبریک و میسون معرفی شده است و چگونگی شکل گیری تصمیمات استراتژیک را در یک فرایند پیچیده مطرح می سازد، معرفی گردد. بنا بر تحلیل فوق تصمیمات استراتژیک براساس تفاوت های شناختی (Cognitive differentiation) تیم تصمیمگیر و یا همسوئی شناختی آنان (Cognitive Integration) تحت تأثیر قرار می گیرد.روانشناسی فرهنگی و تصمیم گیری استراتژیک :پژوهش های بسیاری نقش روانشناسی را در تفاوت در احساس و درک افراد از مطالب بویژه درصورتیکه تصمیم گیران متعلق به فرهنگ های متفاوت باشند را مورد تأکید قرار داده اند. ادعا شده است، اگر بستر فرهنگی افراد متفاوت باشد، حتی میزان هوش آنها نیز متفاوت است. این مقوله در شرکت های چند ملیتی که هیئت مدیره و حتی مدیران میانی این شرکت ها از فرهنگ مختلف انتخاب می شوند محسوس تر است. سومین تفاوت در حافظه افراد است. در مورد: احساس و ادراک همچنین هوش راحتتر می توان تفاوت اشخاص مخصوصاً افراد از فرهنگ های مختلف و همچنین اینکه

افراد ظرفیتهای متفاوت حافظه ای دارند، پذیرفته می شود ولی ادعای پژوهش های انجام شده حاکی از آن است که رابطه مستقیمی بین فرهنگ و حافظه اشخاص وجود دارد. البته پیش داوری های پژوهشگران را در اندازه گیری و تفسیر ویژگی های فرهنگی نباید نادیده گرفت ولی بطور کلی می توان پذیرفت که تفاوت فرهنگی افراد در ذهن و باورهای آنها تأثیرگذار است و بنابراین یک گروه تصمیم گیر با زمینه های فرهنگی متفاوت همگی اطلاعات را به یک گونه تفسیر و تعبیر نمی کنند و این مقوله مستقیماً به بحث روانشناسی مدیریت استراتژیک که ظاهراً اساس تصمیم گیری استراتژیک بیاری اطلاعات است مرتبط است". هیچکس نمی تواند جدا از فرهنگ خود (Culture Free) تصمیم گیری و قضاوت نماید [".۷]تأثیر زبان و واژه شناسی در روانشناسی مدیریت استراتژیک :واژه ها و زبانی که با آن تحلیل های استراتژیک صورت می گیرد به دلیل وسیع بودن دامنه مفاهیم آنها قابل تفسیر و تعبیر است و در واقع واژه ها و کلماتی که در انتقال اطلاعات بکار برده می شود مفاهیم را تفسیر می کنند و تأثیرگذاری مفاهیم بکار برده شده بر روی ذینفعان بویژه اعضاء هیئت مدیره شرکت ها، بر تصمیم گیریهای آنان مؤثر واقع می شود.البته برای اینکه همه ذینفعان از واژه و مفهومی که در مذاکرات بین آنها صورت می گیرد تا حدی دریافت مشابهی داشته باشند توصیه شده است که با هر گروه با زبان تخصصی خود گفتگو شود، زیرا در واقع پیدا کردن چنین واژه ها و زبانی که همه ذینفعان از آن یک مفهوم را دریافت کنند چندان آسان نیست. بطور مثال در گفتگو با کارکنان ستادی نیاز به زبان تخصصی ویژه ای است تا مفهوم و نیات مورد نظر استراتژیک به خوبی دریافت شود مثلاً- زمانی که کوچک سازی شرکت یا برون سپاری خدمات جزئی از تفکر استراتژیک یک شرکت باشد این استراتژی بعنوان یک تهدید توسط کارکنان تصور می شود و تبعاً براحتی کارکنان با چنین سمت گیریهای استراتژیک همراهی نمی کنند.یا مثلاً ارتباط با تدارک کنندگان که بیشتر باید در چارچوب مشکلات تبادلات تجاری و شرایط خوب یا بد اقتصادی با آنها صحبت شود که بتوان منظورهای استراتژیک را منتقل نمود و بالاخره ارباب رجوع و مشتری که نیاز به زبان خاص خود مثل تأکید و توجه بر قیمت و چگونگی توزیع، کیفیت و نظیر آنرا دارد. آنچه که در ارتباط با بکارگیری واژه ها در مدیریت استراتژیک مطرح می شود و توصیه هایی است که در مورد بکارگیری مناسب با مفاهیم استراتژیک برای ذینفعان مختلف از جمله هیئت مدیره یا ستاد تهیه کننده اطلاعات استراتژیک و سایر ذینفعان، مطرح می گردد چیزی جز روانشناسی شناخت نیست. زیرا پیش داوری هایی که محصول تجربیات و شناخت است از کار و محیط کار بوجود می آید و شناخت متفاوت از پدیده ها، عکس العملهای متفاوت روانی در افراد بوجود می آورد و تبعاً در قضاوتهای آنان تأثیر می گذارد.در فرایند طرح ریزی استراتژیک و بویژه مرحله اجرای آن توجه به جنبه های زیر که در واقع کاربرد روانشناسی است حائز اهمیت است که این موارد در افراد و گروههای کاری متفاوت در سازمان، متفاوت است:۱. انگیزه افراد (motivation) در هدف ها و فرایند تصمیم گیری.۲. نیاز (need) افراد بویژه نیاز به قدرت که در تصمیم گیریهای استراتژیک و جایگاه استراتژیک نقش بسیار عمده ای دارد.۳. یأس و ناامیدی (frustration) که طبق پژوهش های انجام شده این ویژگی هم می تواند آثار مثبت داشته باش و هم آثار منفی [۸] و این پدیده رفتاری هم در تصمیم گیران اثر می گذارد و هم مجریان استراتژیها.۴. نحوه برخورد (attitude) که ممکن است خوشبینانه یا بدبینانه باشد.۵. و شاید مهمترین ویژگی های روانشناسی در تصمیم گیری و اجرای تصمیمات، تعارضات شناختی به حساب آید. (Cognitive Dissonance)یأس و ناامیدی از حوادث و وقایعی ناشی می شود که فرد را در دستیابی به هدفش باز می دارد و این اتفاق در تصمیم گیریهای مدیران ارشد بویژه در شرایطی که مدیران از نظر روانشناسی، شیوه های متفاوت شناخت داشته باشند، بسیار اتفاق می افتد.یونگ روانشناس سرشناس آلمانی شیوه های شناخت (Cognitive Style) که به تعبیر او عبارت است از چگونگی فرایند ذهنی افراد در تفسیر و قضاوت در مورد اطلاعاتی که دریافت می نمایند را در چهار شیوه بشرح زیر تقسیم بندی نموده است:۱. شیوه عاطفی – فکری ensation / Thinking (ST)۲. شیوه ذهنی – فکری Intuition / Thinking (IT)۳. شیوه عاطفی – حسی Sensation / Feeling (SF)۴.

شیوه ذهنی – حسی (IF Intuition / Feeling)هریک از شیوه های شناخت چهارگانه فوق می تواند در انسان متجلی گردد و انسان برمبنای شیوه ای که بر او مسلط شده است تفسیر و قضاوت ویژه ای از اطلاعات دریافتی نماید و اگر چهار نفر با چهار شیوه اشاره شده فوق یک نوع اطلاعات دریافت کنند، قضاوت های متفاوت خواهند داشت. (برای کوتاه کردن نگارش توضیح جزئیات چهار شیوه شناخت در جدول زیر خلاصه شده است)عاطفی- فکری ذهنی – فکری عاطفی – حسی شهودی – حسیتمرکز توجه واقعیت‌های قطعی واقعیت‌های قطعی واقعیت‌های قطعی(Facts) امکانات احتمالی (Possibilities)روش انجام کار تجزیه و تحلیل بدوندخالت نظر شخصی تجزیه و تحلیل بدون دخالت نظر شخصی دخالت نظرات شخصی دخالت دادن تمایلات شخصیگرایش به عمل و واقعیت منطق و ابتکار سمپاتی و دوستمداری ذوق و شوقنوع توانایی مهارتهای فنی دانش نظری و مهارتهای فنی کمک کننده عملی و خدماتی به مردم درک و ارتباط داشتن با مردمنمونه مشاغل تکنسین برنامه‌ریز معلم هنرمندمدیر چهار شیوه شناخت و ویژگی های هریک برمبنای شیوه های شناختی مطرح شده توسط یونگ و ویژگی های هریک که به نوعی در ایجاد تناسب شغلی نیز یاری دهنده هستند، اگر اعضاء یک تیم تصمیم گیر دارای سبک شناخت متفاوت باشند در اتخاذ تصمیمات استراتژیک به سختی به توافق می رسند.سؤال استراتژیک در این مقطع از بحث این است که آیا بهتراست اعضاء هیئت مدیره و یا اصولاً هرتیمی که برای انجام یک مأموریت خاص انتخاب می شوند از شیوه های شناخت مشابه برخوردار و یا دارای شیوه های شناخت متفاوت باشند؟پاسخ این پرسش نیز خود یک تصمیم استراتژیک است. زیرا هماهنگ بودن شیوه های شناخت یک تیم باعث ثبات و دوام روند سازمان بخصوص اگر روند موفقیت آمیز بوده باشد، می گردد. در حالیکه اگر تفاوت زیاد در شیوه شناخت اعضاء تیم تصمیم گیر یا اداره کننده باشد احتمالاً منجر به تغییر و تحول می گردد که در شرایط رقابتی شدید فعلی جهان اغلب یک ضرورت به حساب می آید.پژوهش های انجام شده در این زمینه نشان می دهد که افراد با شیوه های شناختی متفاوت نه تنها از اطلاعات ثابت تفسیرهای گوناگون می نمایند بلکه در جستجوی اطلاعات متفاوتی نیز هستند و یا به تعبیری از میان اطلاعات آنچه که میخواهند انتخاب می کنند. [۹] آنچه که می توان نتیجه گرفتهدف از نگارش حاضر این است که ادعا شود در فرایند طرح ریزی، اجراء و ارزیابی نتایج تصمیمات استراتژیک که مجموعه این فرایند مدیریت استراتژیک نامیده می شود. علیرغم اینکه تلاش براعمال روش های دقیق عقلائی در مفهوم مدلهای حتی المقدور کمی و ریاضی و کنار گذاشتن قضاوت های ذهنی و احساسی است. ولی مطالعه ویژگی های رفتاری انسان در هرسطح از سازمان و یا حتی در سیستم های کلان مدیریتی جامعه در هر موقعیت شغلی که باشند، چون هنوز انسانها در تصمیم گیریها بویژه تصمیم گیریهای استراتژیک نقش دارند و برداشت های هرکس تحت تأثیر فرهنگ، باورها و سابقه کاری آنهاست، و هنوز هم که بطور کامل سیستم های الکترونیکی تصمیم گیریهای استراتژیک را انجام نمی دهند و حتی در سیستم های الکترونیک تصمیم گیری، اطلاعاتی که برای تصمیم گیری به خورد آنها داده می شود می تواند تحت تأثیر پیش داوریهای ناخودآگاه شناخت تصمیم گیران قرار گیرد.لازم به ذکر است که تأثیر ویژگی های انسان در فرایند تصمیم گیری های استراتژیک که تا حدی با تصمیم گیری های اجرائی که عملی تر و تکنیکی تر هستند تفاوت دارد، در این نگارش سعی شده است صرفاً به مقوله تصمیم گیریهای استراتژیک تأکید شود.خلاصه اینکه ورود مقوله روانشناسی شناخت و حضور مقوله نقش تفسیر تصمیم گیران از اطلاعات در حوزه های مختلف و گاهاً بعلت وجود اطلاعات بیش از حد مورد نیاز (Information Overload) مدیران، با مشکل در چهار حوزه بشرح زیر مواجه می شوند. (Hodgkinson ۱۱۸)۱. حوزه مهندسی شناخت. (Cognitive Engineering) چگونگی سازماندهی اطلاعات و حضور یا عدم حضور اطلاعات مازاد.۲. حوزه حافظه سازمانی. پردازش اطلاعات در مدیریت سیستم اطلاعات سازمان.۳. حوزه وسائل انتقال پیام های اطلاعاتی و تنوع آنها و پارازیت های ارتباطی.۴. حوزه یادگیری سازمانی، تورم اطلاعات که گاهی منجر به فراموشی سازمانی می گردد

(Organizational Forgetting)، که پدیده ای است در مقابل یادگیری سازمانی.بنابراین ملاحظه می شود که بدون اینکه تصمیم گیران قصد ورود باورهای خود را در تصمیم گیریهای استراتژیک داشته باشند ناخودآگاه و ناخواسته با آن مواجه هستند، بدون اینکه بدانند چنین مداخله ای شکل گرفته است مداخله صورت می‌پذیرد. و خلاصه اینکه می توان ادعا نمود که ژست استفاده از اطلاعات و تکنیک های علمی، بیش از بکارگیری واقعی آن مطرح است و عملاً و نهایتاً حتی با حضور اطلاعات معضل تصمیم گیریهای شهودی عملاً حل نمی گردد.شواهد نشان می دهد که مدیران سازمانها از مدلهای طرح ریزی و تصمیم گیریهای متکی به آمار و مخصوصاً پژوهش عملیاتی (OR) کمترین استفاده را می نمایند یا حداقل تجربیات نگارنده در زمان نسبتاً طولانی که در سازمانها بعنوان مشاور در برنامه ریزی های استراتژیک آنها شرکت داشته ام ناظر چنین شرایطی بوده است.اهم مطلبی که در چارچوب روانشناسی مدیریت استراتژیک مطرح گردید مقوله روانشناسی شناخت است که تأکید آن بر تفاوت های شناختی انسانهاست که ناخودآگاه در انتخاب، تفسیر و قضاوت در مورد اطلاعات تأثیر می گذارد.اما اینکه چه عواملی در ایجاد شیوه شناخت انسان تأثیرگذار است مورد بحث نگارش قرار نگرفته است زیرا در این زمینه اختلاف نظر بسیار وجود دارد. این پدیده مانند بسیاری از ویژگی های اختلاف فردی از ژن و وراثت آغاز می شود تا خانواده و تعلیم و تربیت، آب و هوا و از همه مهمتر فرهنگ محیط تربیتی که همه این عوامل در نوع شناخت انسان تأثیر می گذارد. زمانی که در مورد فرهنگ های متفاوت، تحت عنوان باورها و شناخت شرقی و غربی گفتگو می شود دامنه این تحلیل به درازا کشیده می شود.اما یک جمع بندی کلی اینکه نمی توان تصمیم گیریها و حتی اجرا و ارزیابی نتایج تصمیمات استراتژیک را بدون نگرش به شیوه های شناخت روانشناسانه جمعی که در این فرایند مشارکت دارند درنظر گرفت و نمی توان ادعا نمود که همه مدیران با یک اطلاعات ثابت تصمیم مشابه می گیرند. بلکه باید پذیرفت که هرکس از اطلاعات آنچه می خواهد انتخاب می کند و آنچه شناختش اجازه می دهد برداشت می نماید.با آغاز کردن چنین بحثی، امید است همکاران گرامی با نقد مطالب ارائه شده هم اینجانب را راهنمایی فرمائید و هم خود در این راستا تلاش های پشتیبانی کننده ای را دنبال نمایند شاید این مقوله به نو به خود به ادبیات موجود در زمینه مدیریت استراتژیک کمک نماید. ۱ این یکی از نزدیکترین تعریف های علم در ارتباط با موضوع این نگارش است . به منبع زیر مراجعه شود.۲ Michael Cole, Cultural Psychology, Harwar۱۹۹۷.(به مأخذ زیر مراجعه شود..Gerard P. ۳ Hodgkinson & Paul R.Sparrow The Competent Organization. Open University Press ۲۰۰۲) واژه Hyper competition را نگارنده رقابت بحرانی ترجمه نموده چون واژه مناسب دیگری بنظر نمی رسد (این هم از جمله زمینه های ورود به صحنه تصمیم گیری می توان تلقی نمود)۴) ناصر میرسپاسی مقایسه دو مکتب مدیریت استراتژیک، نشریه تدبیر، سازمان مدیریت صنعتی ۵.۱۳۷۱) نگارنده در طول مدتی که در سازمانها همکاریهای مشاوره بویژه در رده مدیریت عالی و مدیرعامل سازمانها را داشته ام با چنین شرایطی مواجه شده ام.۶) ناصر میرسپاسی. مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. چاپ ۲۶ .۱۳۸۶ ص.۷) به کتاب Cole همان منبع صفحات ۳۸ و ۳۹ مراجعه شود.۸) به منبع زیر مراجعه شود.Ernest J. Mc Cornick, Joseph Tiffin, Industrial Psychology, six the Edition, George Allen & Unwin, London. ۹) به مأخذ زیر مراجعه شود.Robert Kreitner & Angelo Kinicki Organizational Behavior fifth Edition Irwin, McGraw – Hill ۲۰۰۰, pp ۱۸۹.زمانیکه نگارنده دانشجوی دکتری در دانشگاه امریکن (واشنگتن دی سی) بودم سال ۱۹۶۷ و در بحران جنگ اعراب و اسرائیل بود. موضوع در کلاس های درس روابط بین الملل، علوم سیاسی و مدیریت دولتی خیلی داغ بود. روزی یکی از استادان بسته ای از بریده های روزنامه ها را که در دو نسخه تهیه شده بود به یک دانشجوی عرب و نسخه دیگر را به یک دانشجوی اسرائیلی داد و از آنها خواست فقط و فقط با استفاده از اطلاعات منعکس شده در بریده های روزنامه قضاوت نمایند که مقصر جنگ اعراب بوده یا اسرائیل؟ جالب اینکه در هفته بعد هریک از این دو دانشجو

خواست های خود را استنتاج کرده بودند که البته این تفاوت نه فقط از احتمالاً تفاوت شیوه های شناخت آن دو بود بلکه تعصب های ملی حتی پر رنگ تر از تفاوت شناخت آن دو به حساب می آمد. http://www.mirsepassi.ir/art_۳.htm

نقش همت در تکامل شخصیت انسان

استاد محمود ویسی

نهایت خواست و اراده‌ی انسان برای رسیدن به چیزی را همت گویند. و ارزش هر انسانی در گرو میزان همت و بزرگی هدفش در زندگی می‌باشد. و ارزشمندی زندگی، تنها در تلاش هدفمند آن نهفته است و صرف تحرک و جنبندگی علامت زندگی و حیات نیست بلکه زندگی عبارت از اخذ، تبدیل و عطاء است. اخذ آنچه را که مفید است و تبدیل آن به أحسن و نیکوتر

و عطای آن به دیگران یعنی خودسازی و دیگرسازی، یعنی [أصلح نفسک و ادع غیرک] ، مجد و بزرگوای‌ای از آن کسانی است که جدیت و تلاش می‌ورزند و پیشرفت و تکامل، از آنِ عاملین مخلص است نه افراد ناتوان و بدبین و برکت مقرون حرکت است و مرداب بودن، مُردن است.جامعه‌ی انسانی پیوسته بر وجود همت‌های بلند به خود بالیده و فضیلت مردانگی و فتوّت تنها از آنِ صاحبان همت‌های بلند بوده است. مدیریت و رهبری جامعه را همیشه صاحبان همت عالی برعهده داشته‌اند. کسانی که با رهبری و مدیریت مدیرانهٔ خود به حیات طراوت و سرزندگی و زیبایی بخشیده‌اند.مولوی جلال الدین بلخی مراحل تکامل شخصیت و کسب همت عالی و برجستگی شخصیتی را با الهام گرفتن از سه پدیده‌ی طبیعی به سه مرحله تقسیم می‌کند که هر کدام متمم و مکمل یکدیگرند.مرحله اول: مرحله‌ی کوه صفتی است که از کوه استقرار، استحکام، استواری و استقامت را می‌آموزد اما رکود و عدم حرکت را از او نمی‌پذیرد.در قدم اول از کوه صلابت، وقار، رازدانی، توانگری و کانون معادن مختلف بودن را فرامی‌گیرد اما در گام دوم چون کوه جنبندگی ندارد، یکپارچه سکون است و رکود و خمود وجود. پس عامل مؤثری در تحریک و به نشاط آوردن نیست اگرچه می‌توان از کوه هم مانند کوه سینا که در اثر قدوم همت بلند موسی جان گرفت عقل و شعور یافت و سخن گفت و در برابر تجلی خداوند متلاشی گردید. آیا انسان از کوه کمتر است؟ چرا که از سنگ و کوه آب می‌تراود و چشمه‌ای بیرون می‌آید اما در انسان دون همت نه چشمه‌ای هست و نه صفایی، نه نسیمی و نه طراوتی. راستی چرا انسان دچار قبض شخصیتی و درماندگی و افسردگی روحی و روانی می‌شود؟ چرا اینفدر خزان‌زده و منجمد و پژمرده و بی‌حال می‌گردد؟ زیرا اکثراً تن پرست و زمین وجودش را برف سرد و بی‌حالی و بی‌ذوقی چون کفن پوشانده است و همتش در فربه کردن تن به بهای لاغری روح خلاصه شده است.اینجاست که برای شستشوی زنگار دل و جان و رسیدن به صفت و طراوت روحی، دل به دریا می‌زند و می گوید:ما زدریائیم و دریا می‌رویمما زبالائیم و بالا می‌رویمدریا نماد و سمبل شویندگی، بخشندگی، جوشندگی و پاکیزگی است.بجوشید وبجوشید که ما بحر شعاریمبجز عشق بجز مهر دگر کار نداریماما باز هم برای رسیدن به همت عالی باید از بحر هم فراتر رفت و به مقام خورشید رسید و سراج منیر شد.چرا که خورشید هم استواری و عظمت کوه را در خود دارد و هم جوش و خروش و حیات بخشی دریا و اضافه بر آن سوزنده و بخشنده‌ی نور و گرماست.پس کسب همت بالا ـ در گرو برخوردار شدن از مظاهر کوه، دریا و خورشید است چرا که هر کدام نماد فضائل و ارزشهایی هستند که تنها با بدست آوردن آنها می‌توان بر قله‌ی همت بلند با افتخار ایستاد پس باید مانند کوه بود در استواری و مانند دریا بود در شویندگی و پاک‌کنندگی صفابخشی، و مانند خورشید بود در تابندگی و بخشندگی و درخشندگی تا نهایتاً صاحب همت عالی شد.اینجاست که امیرالمؤمنین عمر(رض) در توجیه زیبا و تربیتی، ما را با همت بلند آشنا می‌سازد. روزی با جمعی از یاران در مجلسی هستند و از آنها پیرامون میزان مردانگی و آرزوهایشان می‌پرسد؛ یکی می گوید آرزویم این است که به اندازه کوه احد طلا می‌داشتم و در راه خدا انفاق می کردم. دوّمی می گوید: آرزو می‌کنم که در راه خدا جهاد کنم و شهید شوم. اما امیرالمؤمنین عمر(رض) می گوید: آرزوی من این است که این خانه مملو از

مردانی امثال ابوعبیده، معاذ، خالد و... بود چرا که وجود چنین مردانی منشأ خیرات و برکات فراوان‌تری است. مردانی هستند که طلا بدست می‌آورند و آن را با جان خود در راه خدا تقدیم می‌دارند. ما قبل از هر چیز نیازمند نیروی انسانی کارآمد [مردانی با همت‌های بلند] هستیم تا بتوانیم دست به کاری زنیم که همه غصه‌ها سرآید.پیامبر(ص) همیشه اصحابش را بر همت بلند و مردانه تربیت می‌نمود. آنان را بر مثبت‌اندیشی در زندگی، عزت ایمانی، رابطه درست و منطقی با انسانها و مقاومت در برابر بداندیشی و منفی بافی تعلیم می‌داد و به آنها آموخته بود که پیوسته از همّ و حزن و عجز و کسل به خدا پناه ببرند، چرا که آفاتی خطرناک برای تضعیف همتها می‌باشند.اصحاب را یاد داد که شخصیت مولد داشته باشند، نه فقط مصرف‌کننده مولد ثروت و مولد قدرت.نتیجه همت بلند، حیاتی شرافتمندانه و مرگی همراه با عزت است و اضافه بر الهامات مولوی از کوه و دریا و خورشید برای تقویت همت می‌توان به گفتار امام گیلانی تمسک جست که برای کسب همت عالی باید با صاحبان همت عالی مصاحبت نمود.کونوا مع الهمم العالیۀهمت طلب از باطن پیران سحرخیززیرا که یکی را ز دو عالم طلبیدندمنابع:۱ـ مثنوی معنوی، جلال‌الدین محمد بلخی۲ـ المنطلق، محمد احمد الراشد

منبع: http://www.islahweb.org

روانشناسی رشد

مهین کوشک آباد

رشد دوران نوجوانی: ۱- مراحل رشد دوران نوجوانی را شرح دهید؟- پیدایش و مراحل نوجوانی: با خاتمه یافتن دوران آخر کودکی، مرحله رشد نوجوانی شروع می شود. در این مرحله سرعت رشد افزایش می یابد. نوجوان در این زمان در جستجوی حقایق و کشف محیط اطراف خود می باشد. - مراحل بعدی نوجوانی: پس از شروع مرحله بلوغ تغییرات جسمی و روانی ایجاد می گردد. - مرحله آخر نوجوانی : در این مرحله افق های تازه بر روی نوجوان گشوده می شود، تغییرات سریع و زیادی در جو خانواده نسبت به نوجوان به وجود می آید. ۲- عوامل موثر در پیدایش بلوغ را نام ببرید؟در پیدایش بلوغ، عوامل فراوانی تأثیر می گذارند که مهمتر از همه شرایط جغرافیایی مناطق مختلف در کشورهای گوناگون است. دیگر عواملی که در پیدایش بلوغ مؤثرند عبارتند از نوع تغذیه، محیط خانوادگی و شرایط روانی ۳- بلوغ زود رس و دیر رس را توضیح دهید؟ زودرسی بلوغ معمولاً به دو نوع مختلف بروز می کند. نوع اول آن در سنین پایین با نشانه های فرضی شروع می شود که در اثر اختلالات توارثی یا جسمی همراه با تغییرات شدیدی در نمود داخلی بدن به وجود می آید. نوع دوم آن شروع واقعی بلوغ است که به طور طبیعی و بدون ضایعه جسمی یا روانی ظاهر می گردد. ظهور این دو نوع بلوغ می تواند در رشد طول قد و رشد فکری مؤثر واقع شود. بدین ترتیب که پیدایش به موقع بلوغ موجب رشد طولی استخوان ها و در نتیجه طول قد می شود، ولی پیدایش قبل از موقع رشد استخوان های طولی بدن را مختل کرده با در نظر گرفتن سایر عوامل موجب کوتاهی قد می شود ۴- رشد جسمانی در نوجوانی را شرح دهید؟- طول قد : رشد طولی بدن یک نواختر و با ثبات تر از وزن بدن است؛ زیرا کمتر تحت تأثیرات محیطی قرار می گیرد. می توان گفت رشد طولی بدن تقریباً به طور کامل بستگی به رشد طولی استخوان ها دارد و طول قطعات استخوان در برابر فشارهای کوتاه مدت محیطی نسبتاً مقاوم است. نتیجتاً پیشرفت رشد طولی بدن منظم می باشد. - اختلافات طول قد دختران و پسران : از سن ۶ تا ۸ سالگی طول قد پسران بیشتر از دختران است. از سن ۱۰ تا ۱۲ سالگی طول قد دختران بلند تر از پسران است. در سن ۱۲ سالگی این اختلافات بسیار کم و حدود ۸/۱ سانتیمتر است. - وزن بدن : وزن بدن نوجوان در این دوران تحت تأثیر مواد غذایی، تغییرات محیطی، اثرات متعامل ارگانیسم محیط بر یکدیگر قرار دارد. رشد وزنی برعکس رشد طولی، شاخص حساسی برای نشان دادن تغذیه بد و محیط می باشد. - نسبت اندازه های مختلف بدن : نسبت اندازه های مختلف بدن نوجوان بعد از بلوغ تغییر می کند و

اختلافـات رشـدی گونـا گونی را می تـوان در پسـران و دخـتران پیـدا نمـود. ۵- خصوصـیات رشـد عقلانـی نوجـوان را شـرح دهید؟مشخصات فکری نوجوان : نوجوانان در این مرحله سنی از فراگیری وسیعی برخوردارند. مسایل علمی و ریاضی گوناگونی را حل می نماینـد. سـرعت عمل : در این مرحله سـرعت انتقال کسب اطلاعات آنان افزایش می یابد، زمان بروز واکنش نسبت به یک محرک علاوه بر اینکه کوتاهتر می شود مدت زمان برای تصـمیم گیری نسبت به اطلاعات به دست آمده نیز کمتر می گردد. حافظه : نوجوانان به خاطر داشتن سن بیشتر نسبت به کودکان دبستانی دارای محفوظات بیشتری هستند و اطلاعات زیادتری را در ذهن خود ذخیره می نمایند. همچنین با افزودن هر خاطره به ذهن خویش می توانند آن را با مهارت به محفوظات اندوخته شده قبلی ربط داده، آنهـا را پر معنی و کـاملتر نماینـد.آزادی در تفکر : هر مرحله جدیـدی در تفکر آزادی بیشـتر و کنـترل شدیـدتری را در عملیات عقلانی به همراه دارد. شـناخت : نوجوان بیش از پیش از کودکان در مورد فرآیندهای شـناختی خود و احساسات و افکار سایر مردم فکر می نماید. هنگامی که یک نوجوان ۱۲ ساله درباره افکار دیگران فکر می کند استنباط او این است که سایر مردم در مورد اشیا و اعمال عینی فکر می کنند ولی یک نوجوان ۱۶ ساله به احتمال زیاد می تواند تصور نماید که مردم درباره اعمال ذهنی تفکر می نمایند. ۶- ویژگی های رشد عاطفی در دوران نوجوانی را شـرح دهید؟عدم کنترل : یکی از ویژگی های عاطفی در این دوران این است که نوجـوان گـاهی اوقـات برخلاف دوره قبـل در برابر حـوادث و اتفاقـات کنـترل خـود را از دست داده کارهـای متهورانه و قهرمـانی انجام می دهنـد که اغلب موجبات پشـیمانی او را فراهم می سازنـد. شـدت عمل : در انجام کارهای گروهی و بـازی دسـته جمعی شـدت عمل به خرج می دهنـد. این خصـلت در ارتباط با ترشـحات غـدد داخلی بـدن است که منجر به تحریک عاطفی نوجوان می گردد. سـرعت عمل : اثرات گرایش تازه به محیط جدید زندگی و همچنین اختلال در تعادل اعمال فیزیولوژی بدن موجب می گردد که نوجوان در واکنش نسبت به عواطف و هیجانات به سرعت متأثر گردد و دست به اقداماتی بزند که اغلب خوشاینـد نباشـد و متعاقباً به دلتنگی و افسردگی او منجر شود. افسـردگی : تضـاد با خانواده و برخوردهای ناخوشاینـد با همسالان موجبات افسـردگی نوجوان را فراهم می سازد و باعث می گردد که در خود فرو رفته، از افراد خانواده و همسالان خود کناره گیری کند. ۷- خصوصـیات مهم دوران نوجوانی را نام ببریـد؟ ۱- ویژگی هـای نوجوانی ۲- عوامل مؤثر در رشـد اجتماعی نوجوان ۳- فضای موجود در زندگی خانوادگی ۴- محیط مدرسه ۵- تأثیر همسالان در رشد اجتماعی نوجوانان ۸- ویژگی های نوجوانی را نام ببریـد؟اعتماد به نفس : نوجوان با رفتار و اعمال خود می کوشد تا اعتماد به نفس خود را به اطرافیان ثابت کند و سـلطه دیگران بـه خصـوص اعضـای خـانواده را از بیـن بـبرد و برای جلـب تـوجه افراد شـبکه اجتمـاعی، همسالاـن همچنین خـانواده کوشـا باشـد. سازگاری : یکی از ویژگی های مهم دوران نوجوانی سازگاری اجتماعی است، نوجوان در این دوران با حقوق اجتماعی خود آشنا شده فعالیت اجتماعی خود را گسترش می دهد. ناسازگاری : نوجوان در بعضی موارد به منظور پیشگیری یا مقاومت در برابر سلطه جـویی به خصوص در بـازی هـای گروهی و دسـته جمعی از خود ناسازگـاری هـایی نشـان می دهـد. اطـاعت از دیگران : یکی از ویژگی های مثبت دوران نوجوانی اطاعت کردن ازسنت ها، ارزش های اجتماعی، پیروی از مراسم مذهبی و انجام اعمال و وظایف دینی است. تقلیـد : تقلید از دیگران به خصوص ورزشـکاران و قهرمانان از خصـلت های نوجوانی است. ۹- عوامل مؤثر در رشد اجتمـاعی نوجوان را نـام ببریـد؟عبارت انـد از: ارتباط نوجوان با خانواده، فضای موجود در زنـدگی خانوادگی، محیط مـدرسه و اثر همسالان. ۱۰- تأثیر محیط مـدرسه بر روی نوجوانان را توضـیح دهید؟ محیط مدرسه تأثیر بسیاری روی نوجوانان باقی می گذارد. محیـط مـدرسه ماننـد پلی است که بین خـانواده و جـامعه برقرار است و گذشـتن از روی آن پل موقعیت نوجوان را در آن طرف پل تعیین می کنـد. به عبـارت دیگر آینـده نوجـوان بسـتگی به نحـوه عبور از این محـل آینـده سـاز دارد. ۱۱- تـأثیر همسالان در رشـد اجتمـاعی نوجوانان را توضـیح دهیـد؟ گروه همسالان از سایر شـبکه اجتماعی از لحاظ خصوصـیات سـنی و عقلی به هم نزدیکتر و صمیمانه تر هستند. آنها روش خاصی در زندگی دارند. تعداد این گروه همسال بیشتر از گروه کودکان ۱۱ تا ۱۳ ساله است. گاهی

اوقات این گروه همسال بیش از گروه خانواده بر یکدیگر تأثیر می گذارند و فعالیت آنان مختص خودشان می باشد. ۱۲- رشد اخلاقی به چند مرحله تقسیم می شود؟۱- مرحله سازگاری با مقررات ۲- مرحله حساسیت اجتماعی ۳- مرحله استقلال اخلاقی ۱۳- مرحله سازگاری با مقررات را توضیح دهید؟ در این مرحله در اوایل کودکی اتفاق می افتد کودک برای زندگی کردن در بین خانواده، همسالان و اجتماع باید الگوهای رفتار و ارزش های شبکه اجتماعی را فرا گیرد. رشد اخلاقی از هنگام شیرخوارگی که کودک قوانین و مقررات خانوادگی و فرهنگی را از بستگان نزدیک خود کسب می نماید شروع می گردد. سازگاری با مقررات در اوایل کودکی اتفاق می افتد. مقررات و محدودیت ها وقتی مورد قبول کودکان واقع می گردند که با مهربانی، قاطع و روشن از سوی افراد وابسته به آنها تفهیم گردد. چنانچه والدین در صدور دستورها یا مقررات خونسرد و بردبار باشند مرحله رشدی با مقررات به خوبی و راحتی پیشرفت می نماید. ۱۴- مرحله حساسیت اجتماعی را توضیح دهید؟در این مرحله از چهار سالگی تا شانزده سالگی ادامه دارد اگر چه کودکان قبل از سن مدرسه با برادران و خواهران خود به گفتگو می پردازند ولی طرز صحبت، واکنش ها و تقاضای آنان با آنچه که والدین می گویند متفاوت است. بنابراین آنها باید با نیازمندی ها، احساسات و قصد و منظور دیگران از خود حساسیت نشان دهند. اظهار همدردی و یا خود را جای دیگران تصور نمودن فرآیندی است که فرد را نسبت به اجتماع، حساس می سازد. وقتی کودک با خاطری جمع به مادر بستگی پیدا می نماید احتمالاً با همسالان خود بهتر به سر برده، سهم بیشتری در بازی ها و داد و ستد دارد و کمتر حالات هجوم و گریه را به خود می گیرد. ۱۵- مرحله استقلال اخلاقی را توضیح دهید؟(از چهارده سالگی شروع شده تا بزرگسالی ادامه می یابد) این مرحله که آن را خودآگاهی نیز می نامند با مفهوم خود محوری یا مرحله استقلال داخلی که در حدود دو سالگی به وقوع می پیوندد متفاوت می باشد. داوری های اخلاقی دارای ریشه هایی در اثرات متقابل اجتماعی می باشند. استقلال اخلاقی به معنای آن است که یک فرد به رغم خواسته های خانواده همسالان و مقامات رسمی به آنچه خود آگاهانه در فرهنگ جامعه به عنوان بالاترین ارزش انتخاب نموده تعهد نماید. خودآگاهی جنبه ای از ماورای شناخت است که با رشد شناختی نوجوان افزایش یافته، به او امکان می دهد تا به سوی استقلال اخلاقی پیش رود. افزایش نیروی ماورای شناختی، نوجوان را قادر می سازد تا به ارزش ها و محدودیت های فکری، با نظر انتقاد نگریسته، بی عدالیت های موجود را تشخیص دهد. ۱۶- ارزش های اخلاقی را تعریف کنید؟ تعریف ارزش های اخلاقی از دیدگاه های مختلف متفاوت می باشد ساده ترین آنها عبارتند از": آنچه نیازهای بشر را ارضا کند"؛ "آنچه آرزوی یک فرد است"؛ "هرچیز با هر موضوعی هنگامی ارزشمند است که توجه نوجوان را به خود جلب نماید. "۱۷- ارزش های اخلاقی به چند طبقه تقسیم می شوند؟ارزش های مذهبی : شامل عبادات و مراسم دینی ارزش های عقلی : شامل پی بردن به واقعیات و حقیقت ارزش های اقتصادی : شامل درآمد و هزینه زندگی و نحوه گذراندن معاش ارزش های ارتباطی : شامل برقراری روابط با جامعه و استفاده از رسانه های گروهی ارزش های بدنی : شامل سلامتی و پیشگیری از بیماری ها ارزش های اجتماعی و تفریحی : شامل گذران اوقات فراغت ۱۸- عوامل مؤثر در یادگیری زبان کدامند؟ توضیح دهید؟۱- ارتباط زبان با تفکر : نوجوانان به ندرت با خود با صدای بلند صحبت می نمایند ولی در باطن به آهستگی با خود سخن می گویند. ارتباط بین کلام و تفکر از طریق صحبت کردن با دیگران، صحبت کردن با خود و فکر کردن انجام می گیرد. صحبت کردن با دیگران اگرچه می تواند بدون تفکر انجام گیرد ولی معمولاً با فکر کردن پیوستگی دارد و با هم توأم است. فکر کردن با خود از تفکر و صحبت کردن با دیگران مشتق می گردد و می توان به سادگی بازگو گردد ولی به ندرت انجام می گیرد. ۲- ساختن مفاهیم : بیشتر کلمات ادا شده از سوی نوجوانان نسبت به کودکان دوره دبستانی دارای معانی کاملتر و انتزاعی هستند. هنگامی که از نوجوانان خواسته می شود تا معانی کلمات را بیان کنند آنها از فرایندهای پیچیده تری در پاسخگویی استفاده می نمایند و سعی می کنند تمام احتمالات باطنی و لاینفک مربوط به یک مسأله یا وضعیت را در نظر بگیرند. ۱۹- عوامل مؤثر در انتخاب شغل را نام ببرید؟ در انتخاب شغل، قبل از هرچیز وضع خانوادگی

و اجتماعی نوجوان تأثیر گـذار است. پس از خانواده، مـدرسه عامل دیگری است که دانش آموز از راهنمایی آموزگاران خود متأثر می گردد. ۲۰- نوجوان هنگام طرح ریزی برای انتخاب شغل به چه نکاتی بایـد توجه داشته باشد؟۱. هـدف : هدف طرح کلیدی است برای انتخاب حرفه که بایـد در رسیدن به آن کوشا باشد. ۲) استعداد نوجوان :۲. هریک از جوانان باید ابتدا استعداد خود را نسبت به اجرای هدف و رسیدن به حرفه مطلوب ارزیابی کنند. ۳) تمایل به حرفه : آیا طرح ریزی هـدف با امیال و آرزوهای خود همخوانی دارد؟ ۴) محیط زنـدگی و اجتمـاعی : پس از انجـام طرح ریزی، ارزیـابی اسـتعداد و تمایـل داشـتن به حرفه مورد نظر، شرایط محیطی و اجتماعی حرفه انتخابی و انطباق آن با زنـدگی آینده نوجوان باید مورد بررسـی دقیق قرار گیرد. ۲۱- مراحل رشد را از دیدگاه اسلام شرح دهید؟۱. مراحل رشد قبل از تولد ۲- مراحل رشد بعد از تولد ۲۲- مراحل رشد قبل از تولد را نام ببرید؟ مرحله اول (نطفه) :۲. چکیـده ای از اجزای زمین که بـا آب آمیخته شـده و در جایگـاه امنی قرار داده شـده است زیرا محفوظ ترین جـای بـدن مـادر است کـه از هر طرف پوشانـده شـده است. مرحله دوم (علقه) : علقه، تغـذیه از خـون مـادر و در لغت به معنـای وابسـتگی است. مرحله سوم (مضغه) : هنوز نظام مشخصی به خود نگرفته و به صورت پاره گوشتی می باشد. مرحله چهارم (اسـتخوان و گوشت) : در این حالت از حالت یکپارچه گوشت خارج شـده و به صورت بافت های جـداگانه در می آیـد که بافت اسـتخوان از آن جمله است و سپس بر این استخوان گوشت پوشانیده می شود. مرحله پنجم (روح) : در این مرحله آفرینش دیگری به وجود می آید و روح و روان در انسان پدیدار می گردد. ۲۳- مراحل رشد بعد از تولد را نام ببرید؟- مرحله اول دوره سیادت و سروری : برابر احـادیث معتبری از پیغمبر اکرم (ص) و امامـان بزرگوار (ع) این دوره از مرحله بعـد از تولـد به عنوان بـازی کردن و گل خوشبو یاد شده است که می تواند اشاره ای به زندگی کودک در ۷ سال اول عمر باشد. - مرحله دوم اطاعت و فرمانبرداری : این مرحله از سن ۷ سالگی تا ۱۴ سالگی به طول می انجامـد که اختصاص به تعلیم و تربیت دارد. کودک در این دوره تابع والـدین است و خود را کاملاً در اختیار آنان قرار می دهد. این دوره دارای ویژگی های رشدی و تربیتی می باشد. - مرحله سوم مشورت و همرأیی : مرحله سوم از سن ۱۴ تا ۲۱ سالگی می باشد. ویژگی هایی این دوره عبارتند از همراهی با والدین، یادگیری و تشخیص حلال و حرام. یکی از ویژگی های این دوره دوستی یا دشـمنی با والـدین است بـدین معنی که چنانچه والـدین رفتار دوسـتانه ای با فرزند خود داشته باشند و در تصمیم گیری با او مشورت نمایند نتیجتاً مراودت و معاشرت های آنان دوستانه خواهد بو

روان‌شناسی مثبت‌گرا

دکتر مهرداد متین‌راد- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد

مردم چقـدر شادکام‌انـد؟- ما در موقعیت‌های مختلف زندگی روزمره، عواطف و هیجانات متعدد و متفاوتی را تجربه می‌کنیم که تا حد زیادی بر تصـمیم‌گیری‌ها، اعمال و افکار ما تأثیر می‌گذارند، اما از آنجا که بشـر متمدن امروز سـعی دارد رفتار خود را بیشتر به تعقل و تفکر نسبت دهد، بنابراین ارزش کمتری برای عواطف بشری قائل است. گویی عواطف در کل موجودیت و هستی انسان در مرتبه پـایین‌تری از عقـل قرار دارد، گرچه به لحـاظ تکـاملی، قبـل از اینکه انسـان به‌ظـاهر منطقی و متفکر امروز وجود داشته باشـد، عواطف و هیجانات برای میلیون‌ها سال در سازگاری اجـداد ما با شـرایط محیط، نقش بسـیار مهمی داشـته‌اند و هنوز هم بشـر بـدون عاطفه، احساس پوچی می‌کند، چرا که بسـیاری از مفاهیم زیباشناختی از عواطف بشر سرچشمه می‌گیرند و گذشته از این، هیجانات در ادامه بقای ما نقش کلیدی دارند. برای نمونه تصور کنید که خشم یا ترس در وجود ما درست عمل نکند، نتیجه این است که در زمان کوتاهی، بازیچه دیگران می‌شویم و دائم در معرض سوء اسـتفاده قرار می‌گیریم. امروزه متأسـفانه انسان از نقش هیجانات خود که عامل بسیار مهمی در انگیزش و رفتار هستند، آگاهی کمی دارد. ما برای بیان بسیاری از عواطف خود دچار فقر کلامی هستیم و واژه توصیف کننده حالت خود را نمی‌دانیم. این امر علاوه بر ایجاد فقر ارتباطی بین افراد، سبب آگاهی کمتر از حالات خودمان نیز

می‌شود و در سلامت ذهنی و جسمی ما اختلال ایجاد می‌کند. امروزه روان‌شناسی مثبت‌گرا با توجه به نادیده گرفته شدن نقش عواطف در ایجاد زندگی سرشار از نشاط سعی دارد بین منطق و عاطفه آشتی ایجاد کرده، به عنوان مکمل روان‌شناسی بالینی سنتی (که معطوف به اختلالات روانی است) با افزایش احساسات مثبت و شادکامی در زندگی افراد به خودشکوفایی آنها کمک کند.عواطف مثبت کدام هستند؟شادکامی و سلامت ذهنی دربرگیرنده احساسات مثبتی مانند لذت، آرامش، حس جریان داشتن و شیفتگی در زندگی است. سلیگمن (۲۰۰۲. م) عواطف مثبت را به سه دسته تقسیم می‌کند: آنهایی که به گذشته مربوط هستند و آنهایی که با حال و آینده ارتباط دارند. عواطف مثبت مربوط به آینده شامل خوش‌بینی، امید، ایمان و اطمینان هستند. رضایت خاطر، خرسندی، کامیابی و حس سرافرازی نیز عواطف اصلی مربوط به گذشته‌اند. عواطف مثبت مربوط به زمان حاضر، دو طبقه متمایز لذات زودگذر و حس کامروایی پایدار را تشکیل می‌دهند. لذات زودگذر از کانال‌های حسی به دست می‌آیند، مانند احساسات ناشی از روابط جنسی، بوهای خوش و طعم‌های مطبوع. فعالیت‌های پیچیده‌تری که انسان‌ها برای کسب لذات زودگذر انجام می‌دهند، می‌تواند احساس لذت بیشتری مانند شعف، وجد و یا آمیزه‌ای از لذت و خوشحالی ایجاد کند. اما حس کامروایی مداوم و یا خرسندی، با لذت بردن صرف تفاوت دارد و حالات درونی‌تری را دربرمی‌گیرد که از فعالیت‌های مورد علاقه فرد نشئت می‌گیرد، مانند کوهنوردی برای یک کوهنورد، یا کمک به دیگران برای یک فرد نیکوکار.تأثیرپذیری هیجانیدر زبان انگلیسی حدود ۵۵۰ تا ۶۰۰ واژه برای تجارب هیجانی مختلف وجود دارد (آوریل، ۱۹۹۷. م). تحقیقاتی که درباره هزاران نفر از فرهنگ‌های مختلف صورت گرفته، نشان داده است که می‌توان عواطف را براساس یک رویکرد ابعادی، به دو بعد اصلی و دو بعد فرعی طبقه‌بندی کرد. دو بعد اصلی عبارت هستند از: الف) کنش‌وری یا برانگیختگی ب) خوشایندی دو بعد فرعی نیز عبارتند از الف) هیجان مثبت ب) هیجان منفی. تحقیقات نشان داده است که انسان از لحاظ تأثیرپذیری عاطفی، چه به صورت مثبت و چه به صورت منفی با یکدیگر متفاوت هستند و می‌توان گفت که این حالات تا حدی ویژگی‌هایی ارثی هستند.اثرپذیری مثبت با صفات شخصیتی برون‌گرایی (بشاش، عاطفی و اجتماعی بودن) و اثرپذیری منفی با صفات شخصیتی روان‌نژندی (عصبی، خودخور و مهاجم بودن) همبستگی دارد. اثرپذیری مثبت و اثرپذیری منفی، هر دو در مسیر تکامل انسان شکل گرفته‌اند تا وظایف مختلفی را انجام دهند (داتون، ۱۹۹۵. م). اثرپذیری منفی مانند صفات شخصیتی روان‌نژندی، جنبه‌ای از نظام رفتاری بازدارنده اجتنابگر است که سبب می‌شود موجود زنده خود را از موقعیت‌های خطرناکی که احتمالاً دردآور یا تنبیه‌کننده هستند دور نگهدارد، در مقابل، اثرپذیری مثبت، بخشی از نظام تسهیل‌کننده رفتاری است، مانند صفت شخصیتی برون‌گرایی که موجود زنده را به سمت موقعیت‌های دربردارنده پاداش بالقوه، مانند خوشی و لذت هدایت می‌کند. واکنش این نظام، کمکی به موجود زنده است تا منابع ضروری برای بقا و تولید نسل از قبیل غذا، پناهگاه و یا جفت خود را بیابد.اثرپذیری یا عاطفه‌پذیری مثبت با فعالیت فیزیکی منظم، خواب کافی، ارتباط اجتماعی متعارف با دوستان، آشنایان و تلاش برای رسیدن به اهداف ارزشمند شخصی همراه است. این امکان وجود دارد که اثرپذیری مثبت را با تمرین فیزیکی منظم، برقراری یک الگوی خواب مناسب و برقراری روابط اجتماعی دوستانه و پایدار، افزایش داد. این موقعیتی است که تقریباً همه افراد مایل هستند آن را داشته باشند (داتون ۲۰۰۲. م). عاطفه‌پذیری مثبت یکی از جنبه‌های شادکامی و بحث مهم ما در این مقاله است.مردم دنیا چقدر شادکام هستند؟پروفسور دینر از دانشگاه مینه‌سوتا، پس از بررسی ۹۱۶ تحقیق در مورد شادکامی، رضایت از زندگی و سلامت ذهنی ـ که در مورد بیش از یک میلیون نفر در ۴۵ کشور جهان انجام شده بود ـ به این نتیجه رسید که اگر شادی و ناراحتی را بر یک پیوستار قرار دهیم و نقطه وسط، کاملاً بین شادی و ناراحتی باشد، میزان شادکامی اغلب مردم جهان کمی از حد وسط این پیوستار بالاتر است و تنها در گروه‌های محدودی از مردم، از قبیل سیاه‌پوست‌های تحت آپارتاید آفریقای جنوبی، اشخاصی که در شرایط فشار منفی سیاسی زندگی می‌کنند. زندانیان تازه محبوس شده و برخی گروه‌های دیگر، از حد متوسط کمتر است و در سمت اندوه‌زدگی قرار دارد.شادکامی و خلاقیتسلیگمن

(۲۰۰۲. م) معتقـد است عواطف مثبت یا منفی بر حسب درجه آماده‌سازی فرد برای تعامل برنـده ـ بازنده یا برنده ـ برنده از یکدیگر متمایز می‌شوند. از دیدگاه تکاملی، عواطف منفی مانند ترس یا خشم به ما می‌گویند احتمال خطر وجود دارد و آسیب، قریب‌الوقوع است. این عواطف توجه ما را به منبع تهدید محدود کرده، ما را برای واکنش جنگ یا گریز به فعالیت وا می‌دارند. بنابراین، عواطف منفی ما را برای بازی برنـده ـ بازنـده که در آن یک برنـده مطلق و یک بازنـده مطلق وجود دارد، آماده می‌کند. در مقابل، عواطف مثبت ماننـد لـذت و خرسـندی به ما می‌گویند که اتفاق خوبی در پیش است. عواطف مثبت توجه ما را گسترش می‌دهند، به‌گونه‌ای که مـا آگـاهی گسترده‌ای از محیـط فیزیکی و اجتماعی پیـدا می‌کنیم. این توجه گسترش یافته، ذهن ما را نسبت به ایـده‌های تازه و اعمال جدیـد آماده می‌کنـد و ما خلاق‌تر از حالت معمول می‌شویم (ایزن ۲۰۰۰. م). بنـابراین، عواطف مثبت فرصت‌هایی را برای ما فراهم می‌کنـد تـا ارتباطـات بهتری ایجاده کرده و نواندیشـی و ثمربخشـی بیشتری داشـته باشـیم. عواطف مثبت، ما را برای بازی‌های برنـده ـ برنـده آماده می‌کند. رایت (۲۰۰۰. م) معتقـد است که پیشـرفت تمـدن برای افزایش تعاملات یا داد و ستد برنـده ـ برنـده و توسعه سازمان‌هایی است که این تعاملات را حمایت می‌کنند و در این حلقه ارتباطی، رابطه بین عواطف مثبت و تعامل برنده ـ برنده اهمیت می‌یابـد.البته رویکردهـای تکـاملی همچنین به ما می‌گوینـد که عواطف منفی، تمرکز زیاد را آسان می‌کننـد و تفکر دفاعی، قـدرت نقـد و تصـمیم‌گیری را بالا می‌برنـد. جایی که واقع‌بینی برای تشـخیص و پرهیز از اشـتباه و روشن کردن آن به کار می‌آیـد، عواطف مثبت و تفکر بردبـارانه، خلاـقیت و ثمربخشـی را ساده می‌کننـد. مطالعاتی که در زمینه واقع‌گرایی منجر به افسـردگی انجام شـده، تأییـد می‌کند که اشـخاص افسـرده، داوران دقیق‌تری برای مهارت‌های خود هسـتند؛ یادآوری دقیق‌تری از وقایع مثبت و منفی زنـدگی‌شان دارنـد و نسبت به اطلاعات مربوط به وقایع مخاطره‌آمیز حساس‌ترند (آکرمن و درویبس ۱۹۹۱. م) در مقابل، اشخاص شـاد مهارت‌های‌شان را بیشتر از حـد واقعی می‌داننـد، حوادث مثبت را بیشتر از وقایع منفی به‌یاد می‌آورنـد و در تصـمیم‌گیری برای طرح‌های مربوط به زنـدگی‌شان بهتر عمل می‌کننـد، چرا که بجای توجه به اطلاعات مخاطره‌آمیز به آنهایی که مخاطره‌آمیز نیسـتند، توجه می‌کننـد یا به تعبیر دیگر، جنبه‌های مثبت اقـدامات‌شان را بیش از پی‌آمدهای منفی آن در نظر می‌گیرند (آسپین‌دال و دیگران ۲۰۰۱. م).پروفسور باربارا فردریکسون (۲۰۰۲. م) اسـتاد روان‌شناسی دانشگاه میشیگان، معتقد است عواطف منفی، از قبیل اضطراب یـا خشم سـبب می‌شود، ذهن فرد فقط به تولیـد واکنش دفاعی در برابر موضوعات ایجاد کننـده این عواطف منفی محـدود شود، در صورتی که عواطف مثبت سـبب می‌شونـد ذهن فرد بر روی انواع محرک‌هـا باز باشـد و این مسـئله به نوبه خود فرصت‌هایی را برای توجه گسـترده‌تر به محیـط ایجـاد کرده و در نتیجه، خلاـقیت فرد را بیشتر می‌کنـد.تحقیقـات آزمایشـگاهی و بـالینی از این دیـدگاه، حمـایت می‌کننـد. برای نمونه، بیمـارانی بسـیار خوش‌خلق و شـنگول که قرص لیتیم مصـرف کردنـد، کـاهش خلاقیت نشان دادنـد. همچنین، در مطـالعه دیگری که حالـات خلقی مثبت و منفی را برای مـدت ۱۵ دقیقه به افراد القـا می‌کرد، معلوم شـد در افرادی که عواطف مثبت به آنها القا شـده بود، پردازش اطلاعات دیـداری گسترش یافته بود، در صورتی که در گروه مقابل، توجه محدودتر و موضـعی‌تر بود. مطالعـات دیگر نشـان داده است که بازگشت بـدن از حالت برانگیختگی ناشـی از استرس به حالت عادی، در مورد کسـانی که قبلاًـ به آنهـا حالات مثبت عاطفی القا شـده بود، نسبت به کسانی که مورد القای حالت منفی عاطفی قرار گرفته بودنـد، سریع‌تر بوده است.از شواهد بالا چنین برمی‌آید که عواطف مثبت می‌تواند خلاقیت و حل مسئله را آسان کند، پس عجیب نیست که شادکامی سبب ثمربخشی بیشتر کار می‌شود. مطالعات استاو (۱۹۹۴. م) بر روی دویست کارگر نشان داد که کارگران شاد در طول یک دوره هجده ماهه، در ارزشیابی‌ها از کارفرمایان خود بهتر و در نتیجه، دستمزدهای بالاتری دریافت کرده‌اند.

فشار روانی در محیط کار

محمد مهدی رشیدی–غلامرضا اصیلی–محمد فرهادی

مقدمه: فشار روانی وتأثیر آن بر کارکنان در محیط کاری در سالهای اخیر مورد توجه قرار گرفته است. عناوینی که دراین مقاله مورد بحث واقع می گرد عبارتنداز: فشار روانی و پیامدهای آن، عوامل ایجاد فشار روانی و علائم آن، راههای رویارویی کارکنان با فشار روانی و نهایتاً رسالت سازمانها برای مقابله با فشار روانی. افراد فقط درمحیط کار زندگی نمی کنند

بلکه آنچه کارکنان را در محیط کار تحت تأثیر قرار می دهد در خانه نیز تأثیرگذار می باشد. برخی از کارکنان فشار روانی را بهانه ای برای انجام ندادن درست وظایف محوله قرار می دهند. بسیاری دیگر فشار روانی زیادی را متحمل می شوند. کارکنانی نیز هستند که برای انجام صحیح کار می بایست فشار مناسبی برای آنان ایجاد نمود. هدف مدیریت فشار روانی این است که به کارکنان کمک شد سطح فشار روانی متناسب با توانائی خود را برای انجام صحیح کار دریابند و تا مرحله تغییر آن را حفظ نمایند. به دیگر سخن در بعضی شرایط در مورد برخی از افراد برای انجام بهینه، کار فشار روانی لزوماً باید افزایش یابد تا کاهش، مدیریت فشار روانی عبارت است از کنترل فشار روانی به منظور فراهم ساختن محیط آرام برای کارکنان جهت انجام وظایف سازمانی است.فشار روانی چیست؟ فشار روانی معمولاً ـ وقتی ایجاد می گردد که فرد با چالش، تهدید و یا تحولی مواجه گردد، به عبارت دیگر بین توان فرد برای انجام کار و کار خواسته شده از وی توازن وجود نداشته باشد. بنابراین فشار روانی در حالات خاص ذیل و با تعامل فرد ومحیط کاریش افزایش می یابد:- وقتی فرد در شرایط تهدید، چالش و یا آسیب قرار می گیرد.- وقتی فرد در می یابد که کاری که انجام خواهد داد در آرامش و رفاه زندگی او موثر می باشد.- وقتی که فرد مطمئن نیست بتواند از چالش ایجاد شده با موفقیت بگذرد و یا از تهدید ایجاد شده اجتناب نماید.- افراد معمولاً در پذیرش مقدار،نوع و دوره یا مدت فشار روانی و راههای مقابله با آن متفاوت می باشند. به هر حال افراد در اکثر موارد ایجاد تغییر وفشار روانی را در می یابند، ولی مشکل این جاست که هیچ کاری برای مقابله با آن نمی توانند انجام دهند.انگیزش وفشار روانی برای درک بهتر فشار روانی شناخت چگونگی ایجاد انگیزش که یک فرآیند چرخشی است ضرورت دارد. چرخه انگیزش معمولاً ـ از بروز و ظهور یک نیاز آغاز می گردد. فرد می خواهد کار را انجام دهد (انگیزه) و نتیجتاً آن کار را انجام می دهد.کاری را که انجام می دهد او را به هدف مورد نظرش نزدیک کند درآن موقع احساس رضایت می کند و در صورتی که ناموفق باشد احساس نارضایتی کرده و ممکناست باع افزایش شدت نیاز وفشار گردد. درهر حال این چرخه پایان نمی پذیرد و فرد آماده می گردد تا کار جدیدی برای دستیابی به هدف جدیدی را انجام دهد. این امر بدان معناست که رضایتمندی افراد دوام ابدی ندارد و این منبع عمده فشار روانی برای مدیران می باشد. برای مدیران امکان دارد فشار روانی خود را با ایجاد انگیزش درکارکنان کاهش دهند. هرچند که ممکن است ایجاد انگیزش بطور مستقیم درکارکنان اتفاق نیافتد، لیکن می توان با فراهم نمودن محیط مناسب زمینه ایجاد انگیزش در کارکنان را فراهم نمود و این امر برای مدیران ساده تر وهم ثمربخش تر می باشد. تفکر قدیمی که درمورد انگیزش وجود دارد عبارت است از (هرچه فشار بیشتری به کارکنان وارد آید کار بیشتری را انجام میدهند). این تئوری انگیزشی اشتباه بوده و یا حداقل کافی نمی باشد. حقیقت پیچیده تر از آن است. تا یک حدی این امر واقعیت دارد که هرچه به کارکنا فشار بیشتری وارد شود کار بیشتری انجام می دهند، ولی از آن به بعد کارآئی فرد ثابت می ماند ودر این حالت اگر مدیری بخواهد از این طریق کارآئی فرد را افزایش دهد نتیجه معکوس می گیرد، حتی ممکن است کارآئی فرد با نقصان مواجه گردد ". یرکز ("Yerks) و " دادسون» (Dodson) در سال ۱۹۰۸ دو عامل را در ارتباط چرخه انگیزش و فشار روانی معرفی نمودند. اول اینکه هرچه کار ساده تر باشد سطح تحمیل انگیزش بیشتر می باشد، دوم اینکه هر چه کار کوتاه تر باشد باز هم سطح تحمل انگیزش بیشتر می باشد. در نتیجه انگیزش خواه کم باشد و خواه زیاد، منجر به بروز رفتار فشارزا می گردد. نکته مهم این است که برای اکثر مردم فشار روانی باعث عدم کنترل و بیماری آنان نمی گردد. فشار روانی به معنی بدخود وقتی به کار می رود که بین فرد، کاری که از او خواسته شده که انجام گردد و روش انجام کار درخواست شده تطابقی وجود نداشته باشد.ترس و نگرانی ترس نوع خاصی از فشار روانی می باشد. تجربه ترس قبل از حادثه و یا در خلال

حادثه معمولاً تغییرات روانی را ایجاد می کند که منجر به فشار روانی می گردد.انسانها اغلب ترس واقعی را تجربه نمی کنند، لیکن اکثراً به نحوی دچار نگرانی شده اند. نگرانی عبارت است از ترس از چیزی که تا کنون اتفاق نیافتاده است و یا هرگز اتفاق نخواهد افتاد نگرانی ممکن است انسان را حتی از شروع کار باز دارد. نگرانی ناخودآگاهانه۱ وقتی اتفاق می افتد که فرد عادت به احساس نگرانی کند، حتی اگر چیز نگران کننده ای وجود نداشته باشد. مواجه با این نوع نگرانی بسیار مشکل می باشد زیرا منبع و عامل نگرانی مشخص نمی باشد تا بتوان آن را از بین برد.شخصیت نوع A و B در سال ۱۹۶۰" فردمن (" Friedman) و " روزنمن" (Rosenman) از متخصصان قلب آمریکا با مطالعه ۳۰۰۰ نفر دریافتند که بعضی از افراد رفتارخاصی از خود بروز می دهند که استعداد آنها برای ابتلا به بیماری قلبی را دو برابر بیشتر از سایر افراد می سازد. آنها نوع اول را تیپ A و آنهایی را که احتمال کمتری به ابتلا به بیماری قلبی داشتند تیپ B نامیدند. ویژگیهای اصلی رفتار تیپ A عبارت است از:- احساس ناامنی از موقعیت- پرخاشگری زیاد- خشم- عجله درانجام امور- خودخوری افراد دارای تیپ A زودتر به فشار روانی پاسخ می دهند. این تیپ افراد به دلیل انتظار بالای خودشان به شدت آسیب پذیر می باشند و به اصطلاح از کاه کوه می سازند که در نتیجه درکارآیی آنان تأثیر دارد. تیپ A پس از هر موقعیت فشارزا، سریعاً خود را برای درگیری در موقعیت بعدی آماده می سازد، درحالیکه برای تیپ B مدتی طول می کشد تاانرژی از دست رفته خود را بازیافته و آماده نبرد بعدی گردد. تفسیر فوق از تیپ A شاید بیانگر این باشد که تیپ A نامطلوب بوده و مدیران برای انجام بهتر کار می بایست تیپ B را تشویق نمایند. این نکته درستی نیست و درارتباط با تیپ ناسالم و غیر موثر صادق می باشد. در مطالعه فوق ۱۱٪ تیپ A دچار عارضه قلبی می گردند، در مقابل فقط ۶٪ تیپ B مبتلا می شوند. این بدان معنی است که ۸۹٪ افراد با تیپ A افرادی سالم هستند. بنابراین سازمانها نیازمند این قبیل افراد برای انجام سریع وموثر کار می باشند.افراد با تیپ A موثر، کار را سریعتر و بهتر انجام می دهند و برای کار بعدی سریعتر آماده می گردند. در مقابل افراد دارای تیپ A غیر موثر، کار را سریع ولی با ضایعات بیشتری و صرف انرژی زیاد غیر ضروری انجام می دهند و دیرتر برای انجام کار بعدی آماده می گردند.فیزیولوژی فشار روانی برای فهم ومقابله با فشار روانی، بهتر است فرد بداند وقتی با ترس،تهدید، نگرانی یا فشار روانی مواجه میگردد دقیقاً چه اتفاقی برای او رخ می دهد. شروع فشار روانی وقتی احساس می گردد که فردنوعی از تهدید را دریافت دارد. این تهدید می تواند شامل برخوردی در تاریکی، ظاهر شدن فردی در جلوی ماشین و یا گفته تندی از طرف رئیس باشد. منبع هر چه باشد، به محض اینکه پیام به مغز برسد و احتمالاً تهدید زا تلقی گردد، تغییراتی سریع اتفاق می افتد. شکل (۱) اطلاعات مربوط به عوامل فشارزای خارجی از طریق یک یا چند حس وارد سیستم بدن می گردد وتوسط کورتکس (سلولهای خاکستری که غشای خارجی مغز را تشکیل می دهند) زمینه های فشارزائی داخلی که معمولاً ناشی از خاطرات، افکار و تصورات می باشند وهمیشه با انسانها همراه هستند خود به خود تحریک می گردند. در هر صورت علائم به هیپوتالاموس (اندامی به اندازه نخود که درمیانه مغز قرار دارد) می رسد واز آنجا منشعب میگردد. انشعاب اول به غده هیپوفیز می رسد و باعث ترشح هورمون آدرنوکورتیکوتروپیک (ACTH) درخون و فعالیت غدد فوق کلیوی می گردد. غدد فوق کلیوی مانند دو کلاه کوچک هر یک بر روی یک کلیه قرار گرفته اند. لایه خارجی غدد فوق کلیوی کورتیزول تولید می کند که در سیستم دفاعی بدن تأثیر داشته و باعث کاهش تورم و نیز سوخت و سازکربوهیدرات، چربی و پروتئین درتمامی بافتهای بدن برای تولید انرژی می گردد. مسیر دوم از هیپوتالاموس به سیستم عصب سمپاتیک می رسد که مسئولیت تنظیم تمام پاسخ های فیزیکی و طبیعی بدن را دارد. سیستم عصب سمپاتیک در جای خود قسمت میانی غدد فوق کلیوی را تحری می نماید که باعث ترشح آدرنالین می گردد. آدرنالین باعث افزایش ضربان قلب، هدایت خون از اندامهای داخلی به ماهیچه ها و باعث افزایش فشارخون ازطریق انقباض رگهای خونی می گردد. به هر حال فرداز هیچ یک از اتفاقات فوق آگاهی ندارد ولی از آن به بعداین عوامل به تدریج ظاهر می گردند. تغییرات فیزیولوژیکی زیر پس از اعمال فشار روانی حادث می گردد:- مردمک چشم گشادتر می شود تا نور بیشتری وارد شده و

منبع هر خطر احتمالی بهتر و واضح تر رویت گردد.- شنوائی دقیق تر می شود تا بتوان خطر را از فاصله بیشتری احساس و چاره ای برای آن اندیشیده شود.- تنفس سریعتر می گردد. این واکنشمیزان اکسیژن درخون را افزایش می دهد که منبع سوخت مورد نیاز برای هر عملی می باشد.- قلب خون را سریعتر و با فشار بیشتری پمپ می نماید، در نتیجه توزیع سوخت سریعتر شده و همچنین مواد زایدی که در نتیجه سوخت وساز ایجاد شده خارج می گردد.- رنگ و روپریده می گردد، زیرا خون از سطح خارجی بدن به سطح مرکزی رانده می شود، بنابراین در صورت جراحت خونریزی کمتری ایجاد شده ونیز به لخته شدن خون در قسمت بریده شده احتمالی کمک می کند و نتیجتاً خونریزی کمتر می گردد.- احساس مریضی ودل به هم خوردگی دست می دهد، چون دراین حالت خون از سیست هاضمه رانده شده ودر صورت لزوم منجر به استفراغ واسهال می گردد تا غذای اضافی را خارج و دویدن را آسانتر نماید.- تعویق بیشتری انجام ی شود، برای اینکه فعالیت های فیزیکی تولید گرما می کند و بازده بیشتر کاری دریک درجه حرارت مطلوب انجام می شود. بنابراین تعریق باعث خنک شدن شده وگرمای اضافی با عرق کردن در سطح بدن از بین می رود.- به دلیل سفت شدن عضلات لرزش صورت می گیرد. درصورتی که تعریق باعث خنکی زیاد بدن گردد لرزش جبران آن را نموده و باعث گرمی بدن می شود. تمامی تغییرات فوق طبیعی بوده و بدلیل اطمینان برای زنده ماندن در یک حالت اضطراری ایجاد می گردد. نکته مهم این است که انرژی ایجاد شده در یک حالت فشار روانی می بایست به صورت سازنده و یا غیر مضر خالی گردد درغیر اینصورت مضر است.هزینه فشارهای روانی مدیران معمولاً ترجیح می دهند در راههایی که بازده قابل اندازه گیری داشته باشند هزینه کنند. این مطلب فی النفسه صحیح است ولی اگر برای متعادل کردن فشار روانی هزینه نشود، برای از بین بردن آن هزینه بیشتری می بایست صرف گردد. در حال حاضر به جزاز بیماریهای مرتبط با فشار روانی (که مدت آن بیش از سه روز بوده و قابل ثبت درمراکز درمانی است) اگر صرفاً بیماریهای ساده ای که کمتر از یک روز مدت داشته و غیر قابل ثبت می باشند(مانند سردرد، بیماریهای عصبی و روانی و ناتوانی) محاسبه گردد هزینه هنگفتی معادل دو برابر حوادث صنعتی بدست خواهد آمد. (سایر انواع بیماری که منشأ روانی دارد مانند سوء هاضمه، بیماریهای جلدی، دردهای ماهیچه ای و کمردرد و بیماریهای قلبی در این محاسبه در نظر گرفته نشده است). روزهاياز دست رفته که منشأ آن فشار روانی می باشد سالیانه بیش از ۱۲۰ میلیون روز می شود که هزینه بالائی را در بردارد. این رقم نگران کننده است ولی تمام داستان نیست. هزینه اشتباهاتی که افراد مبتلا به فشار روانی مرتکب می شوند هنوز تخمین زده نشده است. محاسبه هزینه های تحمیل شده به سازمان که ناشی از تصمیم گیریهای اشتباه، اوقات تلف شده، طولانی تر شدن ساعات صرف غذا، مصرف الکل و سیگار بیش از حد و .... که ناشی از نامتوازن بودن فشار روانی در یک محیط کاری است بسیار مشکل می باشد. خستگی های صنعتی غالباً ریشه در نامتعادل بودن فشار روانی دارد.عوامل ایجاد فشار روانی مردم به طرق مختلفی نسبت به یک محیط خاص واکنش نشان می دهند. چیزی که ممکن است برای گروهی از افراد انگیزه زا باشد ممکن است درعده ای دیگر ایجاد فشار نماید. با در نظر گرفتن این موضوع عوامل ایجاد کننده فشار روانی مورد بررسی قرار می گیرد:۱- عوامل فیزیکیسروصدا عامل فشار روانی برای اکثر مردم بوده و تداوم آن متداولترین منبع ایجاد فشار روانی می باشد. برای کاهش سروصدا اکثر کارگران از گوشی استفاده می نمایند. با این حال خسارات ناشی از سروصدا همچنان رو به افزایش است. این نکته را هم باید به خاطر داشت که در بعضی حالات سکوت بیش از حد ممکن است ایجاد خطر نماید. خستگی به دلیل اینکه باعث نقصان توانایی انجام کار می گردد ایجاد فشار روانی می نماید. بدتر از همه اینکه در مرحله اولیه خستگی فرد متوجه عدم کارآیی خود نمی گردد و فکر می کند همه چیز درست پیش می رود تا اینکه باعث اشتباه یاخطای بزرگی می شود. درمرحله پیشرفته نیز بدلیل خستگی زیاد فرد متوجه اخطار دیگران در مورد کاهش کارآئی خود نیز نمی گردد. افراد نوبت کار، به دلیل اینکه موقع استراحت خود به انجام کار دیگری مبادرت می ورند معمولاً بدلیل خستگی و ایجاد فشار روانی نمی توانند کاراصلی و کار دوم را درست انجام دهند. برای جلوگیری ازاین مشکل باید برنامه کاری طوری تنظیم شود که حتی

الامکـان فرد دراوقـات استراحت به کـار دیگری نپردازد. پروازهـای هوائی طولانـی نیز به دلیل تغییر افق زمانی باعث نوع خاصـی از خسـتگی می گردد که غالباً فشار زا می باشد. توصیه شده است دراین حالت از اتخاذ تصمیم های مهم ممانعت شود. اکثر سازمانها به کارکنـان خود توصـیه می کننـد پس از یـک مسـافرت طولانـی قبل از شـروع کار ۲۴ سـاعت استراحت نماینـد. رطوبت و درجه حرارت نیز می توانـد عامـل فشـارزا باشـد بهتر است کنترل گردد. مقررات معمولاً سـطح کار مطلوب را در درجه حرارت و رطوبت مناسب تعیین کرده که باید رعایت گردد.۲- حجم کار درخواست کار زیاد پدیده آشـنائی است. سه نوع کار اضافی و یا ترکیبی از این سه نوع شـناخته شده است:۱- سـطح مهـارت مورد نیاز برای انجام کاردرخواستی ممکن است برای شـخص خیلی بالا باشـد.۲- سرعت انجام کارممکن است بیش از توان فرد باشـد.۳- حجم کار نیز می توانـد بیش از توان شـخص باشد. کم کاری نیز اتفاق می افتد هر چند کمتر از آن صحبت می شود، به هر حال سه نوع کم کاری نیز شناخته شده است:۱- سطح مهارت مورد نیاز برای انجام کار ممکن است پائین باشـد (برای مثال از یک فارغالتحصیل درخواست گردد کاری در سطح یک دیپلمه انجام دهد).۲- سرعت کـار بسیار پـائین باشـد (برای مثـال یـک جلسه درتمام طول روز برای تصـمیم برای کاری که می توانـد در یک ساعت انجام شود تشکیل گردد).۳- حجم کار بسیار کم باشـد (یک منشـی در طول روز فقط چنـد کار ساده انجام دهـد). محیط کار جدید (مانند روز اول شـروع کـار در سازمـان) می توانـد عامـل ایجـاد فشـار روانی گردد، زیرا اطمینـان فردهنـوز جلـب نشـده اسـت. احسـاس تهدیـدهای شخصـی، احسـاس در مخـاطره بودن محیـط اختصاصـی کاری فرد، ایسـتادن رئیس مربوطه درحین انجام کار و صـحبت درنزدیکی کارمنـدی که قربانی تصـمیمات واهی و غیر منطقی شـده و .... فرد را دچار فشار روانی کرده درنتیجه کارآیی او نقصان می یابد. حذف کلی تهدیدات شخصـی در کار نیز می تواند باعث نقصان کارآئی گردد، برای مثال اگر فرد برای کارغیر مثبتی که انجام می دهد مورد مواخذه قرار نگیرد کارآیی اش کاهش می یابد. روشن نبودن نوع کاری که فرد می بایست انجام دهد و یاعدم آگاهی از نتیجه کارانجام شـده نیز می تواند عامل ایجاد فشار روانی گردد.۴- مسائل خانوادگی عوامل فشارزا در خانه نیز یافت می گردنـد فوت بسـتگان،نزاع خانوادگی و مسائل مالی زوجها درهر مرحله زندگی می تواند در کارآئی فرد تأثیر گذارد. ایجاد ارتباط مناسب مشـکل اساسی زوجها می باشد. برای مثال مرد روز کاری سختی را گذرانده و برای استراحت به منزل آمده است. همسر نیز روز طاقت فرسایی را با فرزندان سپری نموده است هر کدام از این زوج می خواهند فقط مسائل خود را مطرح کنند،درنتیجه این امر منجر به نزاعهای خانوادگی می گردد که یقیناً در کارآیی فرد در سازمان نیز تأثیر می گـذارد. بدتر از همه این که هردو نفر کارمند بوده و بخواهنـد به نحوی مسائل و مشـکلات کاری خود را به منزل بکشاننـد. ارتقاء نیز در بین خانواده های کارمند می تواند عامل مهمی برای ایجاد فشار روانی باشد. چه کسـی مالک است مرد یا کسـی که درآمد بیشتر وامتیاز بالاتری برای اداره منزل دارد.علائم فشـار روانی درک علائـم فشـار روانی در صورت آگـاهی از فشـار واکنش دفاعی۲ و واکنش تـدافعی سـاده است. در شـرایط فشار روانی کوتاه مـدت، تشـخیص ماهیت دفاعی وتـدافعی واکنش ها ساده است، ولی در شـرایط فشار طولانی مـدت کاملاً واضـح نمی باشـد. واکنش دفاعی درصورتیکه فرار از آن ممکن باشـد، با فشار روانی کوتاه مـدت و با نزاعهای کوچک لفظی یا فیزیکی همراه می باشـد. واکنش دفاعی وقتی که فرار از آن ممکن نباشـد ب دو صورت تحمیل یا انتقال آن به خود ودیگران اتفاق می افتـد. اگر فشـار روانی به دیگران منتقـل شود نتیجتاً کارکنان در طول روز از آن رنـج خواهنـد برد و اگر به خود فرد تحمیل گردد تا آخر روز دلتنگ و افسـرده خواهد بود. واکنش تدافعی در صورتکیه فراراز آن ممکن باشد، معمولاً با بیماری، صـرف وقت طولانی د رهنگام غـذا، اسـتعفاء و یا بازنشسـتگی زودرس همراه است. نکته اصـلی این است که فرد خود را از این موقعیت رها کنـد. واکنش تـدافعی وقتی فرار از آن ممکن نباشد، ممکن است با کندی حرکت فرد، احتیاط بیش از حد درانجام امور و به هر حال تعلل از درگیر شدن در مشـغله هـای کـاری همراه گردد. دراین حـالت آهنـگ فرد در انجام امور کنـدتر شـده وبه اصـطلاح فرد به خواب می رود.فشار روانی طولانی مدت بعضـی مواقع برای یک ناراحتی جسمی دلیل فیزیکی خاصی وجود ندارد. دراین حالت ممکن است بیماریهای

روانی عامل بروز بیماری باشد. نارسائیهای نظیر زخم معده، بیماری قلبی، سکته ، سوءهاضمه، میگرن،ناراحتیهای جلدی، آکنه وکم خوابی و پرخوابی ممکن است تاحدی بافشار روانی مرتبط باشد. آمادگی برای ابتلا به بیماریها نیز نتیجه فشار روانی می باشد. فرد معمولاً نسبت به بیماریهای آسیب پذیر می گردد که ممکن است درحالت عادی بسادگی آن را دفع نماید. همچنین دراین حالت بهبودی فرد نیز کند می گردد. غیبت می تواند علائم دیگر فشار روانی طولانی مدت باشد که معمولاً-شامل تأخیر یا تظاهر به مریضی ونهایتاً ترک کار می باشد. مصرف زیاد غذا، صرف مشروبات الکلی و سیگار از علائم مطمئن فشار روانی طولانی مدت هستند. مصرف بیش از حدهر یک از اقلام فوق که درنتیجه فشار روانی صورت می گیرد زیان آور می باشد. گاهی دلبستگی به تصاحب زیورآلات نیز می تواند نتیجه فشار روانی باشد. تمایل جنسی بیش از حد به جنس مخالف نیز اغلب نتیجه فشارهای شدید وغیرقابل حل است. دزدی نیز تحت فشار روانی افزایش می یابد که می تواند شامل دزدیهای بزرگ و یا حتی کوچک (درحد بلند کردن لوازم التحریر اداری، استفاده شخصی از تلفن، تلف کردن وقت هنگامصرف غذا و یا استفاده شخصی از وقت اداری) باشد. دزدیدن کالا و مواد قابل کشف وکنترل است، ولی دزدی زمان و وقت نامشخص و پیشگیری و کنترل آن مشکل می باشد. فعالیت های جایزگین نیز که طی آن فردهر نوع کاری را به غیر از کار اصلی خود انجام می دهد علامت دیگر فشار روانی که نهایتاً ایجاد مشکل می نماید. می گردند.واکنش های اضافی به حوادث عادی علامت دیگر فشارروانی می باشد. رئیس برای انجام یک کار معمولی فرد را فرا می خواند، کارمند گرفتار فکر می کند ممکن است ارتقاء یافته یا اخراج شده باشد. تغییر بارزترین مشخصه بروز فشار روانی می باشد. غمگینی، افسردگی، خوشحالی و ..... ممکن است شخصیت اصلی یک مدیر را تشکیل دهد ولی تغییر آنی ومکرر به هر یک از حالات فوق نشان دهنده بروز فشار روانی دراو می باشد.روشهای مقابله با فشار روانی چهار روش و تکنیک که می تواند به نحو مثبتی تغییراتی ایجاد نماید که طی آن فرد بتواند فشار روانی را کنترل نماید وجود دارد:۱- ورزش قدم زدن تاحدی که باعث تعریق اندکی شود، شنا کردن و یا هر کار لذت بخشی که باعث می شود حرکات قلبی و ریوی کمی تندتر از حالت عادی صورت گیرد باید سه بار در هفته ادامه یابد.درهر کال تمرینات باید با توان فرد هماهنگی داشته باشد.۲- بازخورد حیاتی بازخورد حیاتی به فرد می آموزد چگونه و به طور آگاهانه بعضی از واکنشهای فار روانی فیزیکی را که در شرایط عادی حالت خودکار دارند کنترل نماید. برای مثال استفاده ای دستگاههای سنجش نبض و پوست مناسب می باشد. معمولاً در حالت فشار روانی شدید ضربان قلب افزایش و مقاومت پوستی کاهش می یابد بااستفاده از بازخورد حاصل از دستگاه فرد می آموزد چگونه ضربان قلب را کاهش و یا مقاومت پوستی خود را افزایش دهد. بعداز چند جلسه آموزشی فرد بدون استفاده از دستگاه می تواند مقداری از ضایعات فشار روانی خود بکاهد.۳- روش های شناختی این روش به فرد کمک میکند که فشارهای روانی گذشته وراههای مقابله باآن را به خاطر آورد و بتواند با اندیشه بهتر راههای موثرتری برای مقابله با اکثر فشارهای روانی بیابد. این روش بیشتر برای افرادی که حالتی احساسی دارند مناسب می باشد.۴- روش تمدید اعصابتمرینهای تنفسی و بعضی از روشهای پزشکی باعث افزایش تحمل فیزیولوژیکی و روانی در فرد می شود، البته تکنیکهای فوق در صورتی که با دقت و احتیاط به کار رود برای افراد دارای تیپ A موثر می باشد و برعکس در صورتی که درست بکارگرفته نشود تاثیر منفی دراینگونه افراد بجا خواهد گذاشت. علاوه بر چهار تکنیک گفته شده تکنیکهای ذیل نیز برای کنترل فشار روانی در بعضی از افراد کارسازو موثر می باشد.۱- کنترل پرخوری پرخوری به هر شکل که باشد مضر و باعث صرف انرژی، هزینه وزمان می گردد و می تواند باعث افزایش فشار روانی شود. مشروبات الکلی وسیگار در هر صورت باعث تشدید فشار روانی درافراد می گردد. هر چه میزان مصرف بیشتر شود فشار روانی وارده افزایش می یابد و کنترل آن دشوارتر می گردد.سابقاً عقیده براین بود که موارد فوق آرامش دهنده اند درحالیکه تحقیقات علمی اخیر خلاف آن را ثابت کرده است.۲- طریقه صحیح نشستن و حرکت کردن طوری بنشینید که تنفسی راحت داشته و جهاز هاضمه فضای عمل داشته باشد، درست راه بروید، طوری بایستید که ستون فقرات کشیده و سر راست باشد ونهایتاً حرکت

داشته باشد.۳- کنترل تنفس راحت گوشه ای بنشینید و بطور طبیعی نفس بکشید و آن را برای سه ثانیه حفظ کنید. سپس اجازه دهید به آرامی خارج گردد. بهتر است که چشمها دراین حالت بسته نگه داشته شود. این کار را روزی دوبار برای مدت سه هفته انجام دهید. بعد از آن درخواهید یافت که بطور طبیعی هوشیارتر و آرامتر شده اید و در نتیجه بهتر می توانی با فشار روانی احتمالی مقابله کنید.۴- رو ش های متضاد سعی کنید کاری را که در روز انجام می دهید در عصر واواخر هفته تغییر داده و کار دیگری با ماهیت متفاوت انجام دهید.روش های مقابله با فشار روانی در محیط کار افراد در هر شرایطی می توانند قربانی فشار روانی گردند و هیچ کس نمی تواند از فشار روانی در امان باشد. به هر حال غلبه بر این فشار نیازمند صرف وقت وانرژی زیاد (برای مهار و یاکنترل آن) است. رعایت موازین ذیل در این خصوص می تواند کار ساز باشد:- علل احتمالی فشار روانی می بایست مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد. کشف علل فشارهای روانی مشکل نیست، آنچه مشکل است پذیرش آن است.- در صورت امکان سعی بر رهایی و خلاصی از موقعیت فشار زا گردد، شرکت در دوره های آموزشی، مسافرت و.... مناسب می باشد.ولی مقایسه مزایای فرار از موقعیت و مقاومت در برابر آن ضرورت دارد.- در موقعیت فشارزا بخصوص اگر قرار است کسی با طرح سوالات سریع وتند تنش ایجاد نماید بهتر است فرد در ارائه پاسخ عجله نکند، این کار نه تنها باعث آرامش خود فرد بلکه باعث آرام نمودن فرد فشارزا نیز می گردد.- اطمینان داشته باشید که اگر آخر روز فشار روانی را همراه خود داشته باشید مانند این است که مواد منفجره ای را با خود حمل می کنید. سعی کنید به هر نحو که می توانید انرژی خود را تخلیه نمائید. اینکار می تواند شامل ورزش سنگین، کندن زمین، فریاد زدن و ...... باشد.راههای مقابله با فشار روانی در منزل توجه داشته باشید فشار روانی برای هر زوج و خانواده ای اتفاق می افتد، لذا سعی کنید علل آن را مشخص وتحلیل نمائید. مشکل را صریح و باز (قبل از اینکه آنقدر مشکل شود که دیگر نتوان درباره آن صحبت کرد) با یکدیگر مطرح نمائید. در طرحها و فعالیت های زندگی با یکدیگر مشارکت داشته باشید و سعی نشود خوسرانه عمل گردد. باهمسر وخانواده ارتباط برقرار کنید و مسائل پولی ومالی را با خانواده درمیان بگذارید. در امور با یکدیگر مشورت شود و بدون مشاوره و اطلاع کاری نشود که باعث فشار شود. برای مثال بدون اطلاع قبلی نسبت به دعوت همکاران به منزل اقدام نشود. قلمرو هر فرد هر چند کوچک باشد می بایست رعایت گردد و دوست، همسر و سایر اعضای خانواده نیازمندند در بعضی مواقع تنها باشند. درک این موضوع برای همسر مهم واحترام بدان می تواند از خیلی از موقعیت های فشارزا جلوگیری نماید.فشار روانی در مراحل پیشرفته افراد دارای (تیپ A سالم) فعال و خشنود می باشند. دراینگونه از افراد سطح هورمون آدرنالین بالا وسطح هورمون کورتیزول پایین می باشد. علاقمندی به کار با استقلال و تلاش فرد دو چندان می گردد. فشار روانی در این گونه افراد مثبت وسازنده است. افراد دارای (تیپ A ناسالم) فعال و مضطرب می باشند. علاقمندی به کار در آنها غیر قابل کنترل است که درنتیجه هم به فعالیت وهم به نگرانی ختم می گردد. دراین حالت سطح آدرنالین و کورتیزول به شدت در فرد افزایش می یابد. افراد دارای (تیپ B سالم) خشنود و کم تحرک می باشند. سطح آدرنالین و کورتیزول هر دو پایین می باشد. افراد دارای (تیپ B سالم) افرادی آرام وساکن هستند که نشانه تلاش واضطراب در آنها دیده نمی شود. این بدان معنی نیست که اینگونه افراد قادر به انجام هیچگونه کاری نیستند، بلکه آنها می توانند افراد خلاقی باشند که قادرند نیازکاری خود را با آرامش و بدون عصبانیت انجام دهند. افراد دارای (تیپ B ناسالم) افرادی منفعل و مضطربند. سطح آدرنالین دراین افراد اندکی بالا وسطح کورتیزول به شدت بالا میباشد. افراد دارای (تیپ B ناسالم) افرادی منفعل و مضطرب هستند که هیچگونه علاقه ای برای انجام کار از خود نشان نمی دهند و در حقیقت افرادی درمانده به شمار می روند. از مطالعات به عمل آمده در ارتباط با کنترل فشار روانی درتعداد زیادی از مدیران سطح بالا نتایج ذیل حاصل شده است •:افراد سطح معلومات وتحصیلات باعث درک وسیعتر فرد از جهان ومحیط اطراف خود می گردد و توان حل مسائل دراو افزایش می یابد •.افرادی که از نظر فیزیکی فعال هستند باعث مصرف انرژی و کاهش فشار روانی شده و در عین حال دارای سیستم قلبی و عروقی فعالتر هستند •.ضرورت دارد درانجام وظایف کاری

وغیر کـاری توازن وجود داشـته باشـد تـازا نظر روانی وابسـتگی زیـادی به کار ایجاد نگردد •.ارتباطات اجتماعی و دلگرم کننـده (حمـایتی) تـأثیر مثبـتی در افزایش روحیـه فرد و در نهـایت افزایش تـوان مقـابله فرد در حـل مشـکلات و تعـادل فشـار روانی دارد•. ضرورت دارد بـه طـور سیسـتماتیک در محیـط کـاری تغییر ایجـاد گردد تـا فضـای خلاـق، سازنـده و سـالم برای حیـات کـاری فرد بوجودآید.وظایف سازمان در قبال فشار روانی سازمانها به تنهائی هیچ کاری دراین زمینه نمی توانند انجام دهند. این مدیران هستند که می تواننـد قـدمی دراین زمینه بردارنـد. آنچه را که مـدیران و کارکنـان دراین زمینه انجـام می دهنـد می توان به سازمان نسـبت داد:اقـدامات درمانی •اگر مشـکلی پیش آیـد باید سـریعاً با آن مقابله شود •.قبول کنید که مشـکلی پیش آمده است، آن را نادیده نگرفته و به امیـد اینکه خودش برطرف می گردد نباشـید •.آیا فرد گرفتار مجبور است در موقعیت پیش آمده باقی بماند؟ اگر چنین نیست رهاییش دهیـد وبرای مقابله با آن کمکش کنید •.اگر فرد دچارمشـکل جدی است و علیرغم اینکه مشـکل ظاهراً از بین رفته گرفتـاری همچنـان بـاقی است از متخصـص ذیربـط کمـک گرفته شود و سـعی نشود اینکار راساً توسط مـدیر انجام شود، زیرا توجه وحساسـیت زیـاد به مسـئله خود فشـارزا می باشـد •.بازخورد مکرر کارآیی فرد باعث بازگشت اعتماد به نفس و توان او می گردد. وظایف کوتاه مـدتی که در حـد توانائی فرد می باشـد به او محل نمائید و به او اطمینان دهید که می دانید خودش کار را انجام داده است. بتدریـج وظایف مشـکلتر و طولانی تر را محول نمائید و در هر حال از بازخوردهای مثبت اسـتفاده نمائید، تا زمانی که فرد به قدرت واقعی خود دست یابد. اگر فرد درانجام پاره ای از وظایف محوله شـکست خورد آن را بزرگ نکنید وقدمی عقب گذارده و دوباره شـروع کنید. انتظار تشـکر وقدردانی نداشـته باشـید. آنان نیازمند احساس اعتماد به نفس اند، پس اجازه دهید روی پای خود بایسـتند. مطـالب فوق پـاره ای از وظـایف مـدیران بعنوان قسـمتی از سازمـان برای درمـان و کنترل فرد فشـارزده می باشـد.اقـدامات پیشـگیرانه •برای مـدیران بهتر است از ایجـاد فشـار روانی جلوگیر نماینـد تـااین که صبر کننـد و پس از ظهور درصـدد مـداوای آن برآینـد. به هر حال اقدامات ذیل برای جلوگیری از فشار روانی مفید می باشد. سـعی شود اطلاعات مرتبط بافشار روانی مانند اخراج کـارگران، غیبت، تـأخیر،دزدی، حوادث، میزان شایسـتگی سالیـانه وفرم نظرخواهی کارکنـان جمع آوری شود. به هر حال گوش به زنـگ هر گونه تغییری باشـید •.از ایجاد فشارهای عمومیماننـد انتقال ناگهانی و بـدون اطلاع فرد ویا در انتظار گـذاردن طولانی و بدون دلیل کارمند برای دریافت هایی که مستحق آن است اجتناب گردد •.سازمانهایی هستند که به دلیل عدم تخصص درگماردن افراد درجای واقعی خود از بـدو کاراشـتباه می کننـد. سـعی شود هرکس باتوجه به علاقه و لیاقت وتخصـص درجایی که باید باشـد قرارگیرد. بویژه اگر فرد روی پستی قرار گیرد که بالاـتر از سـطح کـارآیی وی باشـد. این کار هم باعث خراب شـدن کارمنـد و هم کارخواهـد شـد ودرنهایت تعادل روانی کار به هم خواهـد خورد •.سـعی کنیـد افراد کاردان وبا تجربه را در سـمت های کلیـدی و مـدیریتی قرار دهیـد و بادراختیـار قراردادن امکانـات و اطلاعـات مورد نیاز زمینه موفقیت وی و درنهایت سازمان را فراهم نمائیـد•. آموزش کارکنان می توانـد درایجاد محیطی آرام با افزایش بنیه علمی ودانش کارکنان موثر باشـد. بقول معروف اگر کارمنـد سوار کـارخود باشـد باعلاقه کار خواهـد کرد و همیشه مورد تشویق و ترغیب قرار می گیرد که عامل اصـلی برهم خوردن تعادل در فشار روانی می باشد •.از طرز انجام کار کارمند به طور مکرر بازخورد داشـته باشـید. سعی شود اضافات شایستگی به صورت یک روان اداری و روتین درنیایـد و اطمینـان یابیـد آنچه را که بایـد انـدازه بگیریـد، عمل نموده است. ضـمناً روی نتایـج آن حساس باشـید•. طراحی شـغلی اگر درست انجام گیرد در موفقیت سازمان تأثیر بسزائی دارد. اگر عوامل شغلی طوری تعریف گردند که استاندارد و باتوانائی های افراد سازگاری و مطابقت داشـته باشند یقیناً باعث خشنودی سازمان و کارمند خواهند شد •.اخبار ناخوشایندی جدی گرفته شود و اگر واقعی است از ابتـدا و قبـل ازاینکه خیلی دیر شود بـا آن مقـابله شود •.انتقال خلق و خوی دمـدمی مزاجی و عـدم تمایـل به تصـمیم گیری قـاطع وسازنـده آفتی برای سازمـان به شـمار می رود، زیرا این خالق وخو اگر در صف گسترش یابـد باعث اضـمحلال روانی و درنهایت افت سـتاد سازمان میگردد. همانطور که گفته شـد انگیزش و فشار اگر به درستی به کار گرفته شـده و

متعادل باشند سازنده می باشند، پس سعی شود از فشارهای روانی نتایج مثبت گرفته شود.در پایان ضرورت دارد این نکته یادآوری گردد که در هر سازمان باید قسمتی برای مشاوره و بهداشت روانی وجود داشته باشد تا کارمند بتواندمشکلات خود را مطرح و در واقع مشاوره بگیردو شادابی روحی خود را حفظ نماید. مشاوره اگر به صورت دوستانه و محرانه صورت پذیرد عامل موثر و مثبتی درایجاد روحیه کارمند، حل مشکلات و تعادل روانی در وی است. منبع: نشریه علمی-پژوهشی-اطلاع رسانی مدیریت؛ سال نهم؛ شماره ۳۶-۳۷؛ شهریور ۱۳۷۸؛ ص ۴۶-۵۵ تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.PARSIBLOG.com زیر نویس:

۱. Fight Reaction ۳. Figth Reaction ۲. Free floating

شیفتگی وخود بیگانگی درکار

شیفتگی وخود بیگانگی درکار

نویدپارسه چکیده: در عصری که افراد مشغول فعالیتهای روزمره خود هستند وسازمان ها تکنیکهای مختلفی را بکار می برند تا بتوانند بهره بیشتری از افراد ببرند. بعضی افراد شیفته کارشان می شوند بطوری که این شیفتگی باعث ضرر رساندن به خود واجتماع می شود که عمده دلیل وقوع همچنین حالتی خود بیگانگی ودچارشدن به یک بحران هویتی می باشد.

کلمات کلیدی: شیفتگی -خودبیگانگی-رفتارفردی- شیفته کار

درجامعه امروز افرادمشغله های مختلفی دارند هر فرد برنامه ریزی می کند تا برای تامین امرار معاش و رفع نیازهای به فعالیتهای مستقل یا استخدام یک سازمان درآیدبه اموراتی که وی انجام می دهد در اصطلاح کار گفته میشود.افراد چنان دراین کارمشغول می شوند به حالتی دست پیدا می کنند که فرد همه امورات را درکارش می بینند وحتی زمانیکه در خانه به سرگرمی می پردازد ذهنش هنوز درگیر کارش می باشد واینچنین می شود که مشغله کار وی را درگیر خودش می کند تاجاییکه در لیست امورات زندگی کارش بالاترین رتبه واهمیت را دارد وبه این حالت شیفتگی به کار گفته می شود.

واژه شیفته به کار (workaholic) اولین بار توسط اتس درکتابی بنام اعترافات یک شیفته به کار (معتادبه کار) مطرح کرد وی معتقد بود که شیفتگان (معتادان) به کار افرادی هستند که نیاز آنها به کار زیاد وافراطی است که این وابستگی ممکن است برای سلامتی ،روابط اجتماعی وظایف این قبیل افراد خطری بوجود بیاورد زیرا آنها به کار بطور غیرمعقول تعهد دارندو زمان طولانی را بطور دلخواه صرف فعالیتهای کاری خود میکنند.((Oates,۱۹۷۱

اسپنس و رابینز نخستین تعریف از واژه کارشیفتگی به کار را ارائه نمودند از دیدگاه آنها شیفتگی به کار از یکسری نگرش های وبرداشت هایی افراد نشات می گیرد آنها فردکارشیفته را شخصی می دانند که در کار درگیری بالای دارد ،احساس رهبری بالا ،یا اشتیاق درونی فوق العاده نسبت به کار دارد.شخص کارشیفته لذت کمی از خودواطرافیانش دارد.(جمشیدی کهساری ،۱۳۸۸) شیفتگی به کار حالتی است در آن فرد به گونه کار می کند که برای زندگی خود ،خانواده واجتماع زیان آور است. درمقوله شیفتگی دیدگاه های مختلفی ومتضادی وجود دارد برخی موافق کارشیفتگی هستند ودرجهت سوق داده به آن تلاش می کنند ولی عده ای با آن بطور کلی مخالف هستندوتلاش می کنند از بروز آن جلوگیری شود در هرصورت باید سازمان ها نسبت به خصوصیات افراد کارشیفته ودلایل بوجود آمدن این حالت ونحوه برخور بااین پدیده آگاهی پیدا کنند. اسپنس ورابینز شیفتگی به کارافراد را براساس میزان درجه به سه دسته تقسیم نمودند:

دسته ۱-افرادی که با کارعجین شدند .

دسته ۲- افرادی که تمایل درونی به کاردارند.

دسته ۳-افرادی که از کارلذت می بند. (Spence and Robbins,۱۹۹۲)

شوفلی وهمکارانش شیفتگی به کار رابه شیفتگی به کار خوب وشیفتگی به کار بد دسته بندی کرده اند.در این دسته بندی شیفتگی به کارخوب افرادی می باشد که این افراد مشتاق فعالیتی هستند که انجام می دهندیعنی مشتاقانه به کاری که انجام می دهند می پردازند وازنظر این افراد کارشان نوعی فداکاری ،ایثارگری وجذابیت خاص خودشان را دارد.شیفتگی به کار بد را مربوط به افرادی میدانند که به فعالیت ها می پردارند که به کارشان بصورت افراطی وبیش از حد مشغول هستند وذهنیت مناسبی به کارشان مانندگروه قبلی ندارد. همچنین آنهاعجین شدن به کار را با شیفتگی به کار دو مقوله متفاوت می دانند زیرا از نظر آنها شیفتگی به کار با سلامتی افرادرابطه منفی دارد در صورتیکه عجین شدن به کار با سلامت افراد رابطه مثبت دارد.افرادی که دچار شیفتگی به کار هستند به کارشان با درجه بالای به عجین هستند ولی ازکارشان لذت نمی برند.

(Schafeli and Taris and vanRhene,۲۰۰۸)

اسکات وهمکارانش در مورد کارشیفتگی سه رویکرد را مطرح می کند که عبارتند از :

۱- رویکرد مثبت به شیفتگی به کار– ازعلاقه به کارسرچشمه می گیرد وتمایل درونی به کارزیاد است.

۲- رویکرد منفی شیفتگی به کار-شیفتگی به کار به عنوان تعهدغیر منطقی به کار است که بیش از حد وبه عنوان یک وابستگی (اعتیاد)می باشد.

۳- رویکرد نوع شناسی– درخصوص شیفتگان به کار نوع های مختلفی وجود دارد از قبیل شیفتگان به کاروسواسی ودرگیری باشغل ،شیفته به کار مشتاق ،شیفته به کار کمال گراویا توفیق طلب.

آنها برساس خصوصیات رفتاری افراد شیفتگی کار آنهار رابصورت زیر دسته بندی نمودند:

الگوی رفتاری شیفتگان به کارافراد وسواسی-آنها معتقدند که معتاد به کار وسواس ،اضطراب واسترس زیادی دارندولی کارشان موجب مشکلات جسمی وروانی می شود.این افرادغالبا رضایت پایینی از زندگی دارندوعملکرد شغلی آنها پایین است.

الگوی رفتاری شیفتگان به کارافرادکمال گرا-این افراد استرس ومشکلات جسمی وروانی بالایی دارند واصولا روابط میان فردی خصمانه ای پیدامیکنند .غیبت وترک خدمت داوطلبانه زیادی دارند.

الگوی رفتاری شیفتگان به کارافراد توفیق طلب-افراد توفیق طلب از زندگ رضایتمندورضایت شغلی ،سلامت جسمی وروانی ،عملکرد شغلی بالای دارند ولی استرس وترک خدمت دواطلبانه پایین دارند. (قلی پور ،نرگسیان،طهماسبی ،۱۳۸۷).

افراد کارشیفته دارای شخصیت منحصربفردخودشان هستند.کلمه شخصیت در ویکی پدیا، دانشنامهٔ آزادبه این صورت تعریف شده است :شخصیت الگوی نسبتاً پایدار و ثابت افکار، هیجان‌ها و رفتار یک فرد است. شخصیت شامل ویژگی‌های نسبتاً با ثبات و پایدار است که صفت نامیده می‌شوند (مانند" زودرنج"، "مضطرب "و" پر حرف)."دربین شخصیتهای مختلف به بررسی بعضی از انها بصورت اجمالی می پردازیم :

۱- وظیفه شناسان-این افراد به اصول اخلاقی پای بند هستند و تا کارشان را درست و تمام انجام ندهند، آرام نمی گیرند. آنها به خانواده خود وفادارند و از مقامات مافوق اطاعت می کنند. کار زیاد، ویژگی بارز این گونه ی شخصیتی است وظیفه شناس ها موفقیت طلب هستند، هیچ پزشک، وکیل، دانشمند یا مقام اداری موفق بدون برخورداری از این ویژگی شخصیتی نمی تواند در کارش موفقیتی کسب کند.وظیفه شناس هاشیفته کار است.

۲- وابسته ها – این اشخاص خود را ضعیف ، تهی و حقیر می پندارند و اعتماد به نفسشان بسیار پایین است. خود را صاحب رأی نمی دانند. برای کسب محبت و حمایت دیگران به اقدام های افراطی دست می زنند. برای کسب محبت و حمایت دیگران افراط می کند، تا جایی که داوطلبِ انجام کارهایی می شود که ناخوشایند هستند.

۳- افراداعتمـاد به نفس بالاـ - اینها افرادی شاخص انـد و معمولاً رهبران، سـتارگان و جاذبان بخش های عمومی و حقوقی جامعه را تشکیل می دهند. رقابت در وجود آنها شعله ور است . می خواهند به اوج برسند و همانجا باقی بمانند.

۴- افرادوسواسـی- این اشـخاص بسیار دقیق و مرتب و خوش قول و در عین حال بداخلاق اند.. هر کاری را در ساعت خاصی انجام می دهند. کارهایشان را رأس ساعت خاصـی شروع می کنند و در ساعت خاصی هم پایان می دهند. دائماً کارهایشان را بررسی می کنند احتیاط بیش از حد دارند. کمال گرایی آنها مانع از تکمیل کارهایشان می شود. شیفتگی شدید به کار و تولید تا اندازه ای که فعالیت های تفریحی و دوستی ها نادیده گرفته می شوند.

۵- افرادمِهر طلب-مهرطلب افرادی علاـقه منـد، مراقب و همیشه متـوجه هسـتند. افرادی را پر محبت تر، مشـتاق تر و دلواپس تر از او نسبت به خود پیدا نمی کند کار میکندتا جلب محبت دیگران را فراهم کند.

۶- افرادنمایشـی- روی زنـدگی همه اطرافیان خود اثر میگذارنـد. دوست دارنـد که دیده شوند، می خواهند جلب نظر کنند و مورد توجه قرار گیرند، آنها اغلب کانون توجهند.

۷- افرادمراقب- شخصیت " مراقب "از استقلال زیاد برخوردار است. به توصیه و مشاوره با دیگران محتاج نیست، به سادگی تصمیم می گیرد و می تواند از خودش مراقبت کند. سررشته کار را به دست گیرید.

۸- افرادحسـاس- حساس ها به نظر دیگران درباره خودشان عمیقاً توجه دارنـد، و برایشان بسـیار مهم است که دیگران راجع به آنها چگونه می اندیشند.

آنهـا بـا عـادت، تکرار و یکنواختی، سازگـاری دارنـد.حساسـها اگر بداننـد از آنها چه انتظاری می رود، چه بایـد بکننـد و چگونه با دیگران تماس برقرار نمایند. در حد عالی خود ظاهر می شوند.

۹- افرادفارغ البال- آنها حق مسـلم خود می داننـد که هر طور می خواهند از زندگی لذت ببرند. طبق مقررات رفتار می کنند. آنچه لازم است را ارائه می دهند و حاضر نیستند از این حد فراتر روند. زنان و مردان " فارغ البال "با زمان برخورد راحت دارند. آنها زیر فشـار زمان قرار نمی گیرنـد. برای آنها عجله کار بی موردی است. این اشـخاص آسان گیر و خوشبین هسـتند و معتقدنـد کاری که باید بشود، می شود.

۱۰- افرادماجراجو- این افرادتن به خطراتی می دهنـد که سایرین از انجامش ابا دارند، آنها برخلاف اغلب ما ، نگران و وحشت زده نمی شونـد، آنها در لبه ها زندگی می کنند، با محدودیت ها می ستیزند و جان خود را به مخاطره می اندازند. برای آنها تن به خطر دادن ، معادل پاداش است. آنها می گویند اگر خطری نباشد سودی هم در کار نیست.

۱۱- پرشور- آنهـا در درون خویش بیش از هرگونه شخصـیتی احسـاس توانمنـدی می کننـد و می تواننـد بـدون ترس از شـکست ، مسـئولیت های بزرگ را پـذیرا شونـد رشورها هر کاری را که برای تحقق هدفهایشان لازم باشد انجام می دهند و شدیداً هدف گرا هستند.

۱۲- افرادمتلون- متلون به راحتی با تغییرات احساسـی کنار می آیند می خواهند خوش باشـند و تجربه های جدید داشـته باشند. آنها هر چیزی را امتحان می کنند. . از ریسک کردن نمی ترسـند. برداشت روشـنی از خویشـتن ندارند، بدین معنا که آنها نمی دانند چه کسی هستند و چه هویتی دارند.

۱۳- افراد جـدی- اشخاصـی خشک و جـدی هسـتند و برای ابراز احساسات جایی باقی نمی گذارنـد. گرفتار خود بزرگ بینی نمی شوند و خود را مسئول اعمال خویش می دانند. این

۱۴- افراد بـا خصـیصه هـای فردی-افرادی بـا ویژگی " خصـیصه های فردی، "به هیـچ شـخص دیگری شـباهت ندارنـد. افراد با این ویژگی تحت تأثیر باورها و احساسات خود هستند خواه دیگران این ارزش های آنها را قبول داشته یا نداشته باشد.

از اینرو بیشترین افرادی که ممکن است دچار شیفتگی به کارمی شوند باتوجه به شخصیت فردیشان افراد وظیفه شناس وافرادوسواسی هستند که باتوجه به احساس وظیفه بالای که در کار درخودشان می بینند دچار کارشیفتگی می شوند.

اسپنس ورابینز علاوه بردسته بندی سه بندی قبلی شیفتگان به کار را براساس مواجه این افراد با کار در شش گروه فرعی زیر بیان می کند :

گروه یک -گروهی که به کار خو گرفته اند.

گروه دو-گروهی ازشیفتگان به کارخودشان علا قمند هستند.

گروه سه– گروهی که بسیار مشتاقانه به کار می پردازند.

گروه چهار-گروهی که از کارخود سر خورده نمی شوند .

گروه پنج– کارگرانی که از انجام کار آرام می گیرند.

گروه ششم -کارگرانی که نسبت به کارشان بی اهمیت هستند.درادامه دو محقق بنام بولتز وپول منتزگروه هفتم به اینها اضافه کردند متخصصانی که بیگانه ازخود هستند.(جمشیدی کهساری ،۱۳۸۸).نظر به اینکه طبق دسته بندی آخر بعضی از کارگران ومتخصصان که کارشیفته خودبیگانگی می باشند بررسی حالات افراد خودبیگانه می تواند به شناخت بهترآنهاوبرخوردمناسب با این گروه از افرادرر سازمان دست یافت.

خود معادل "من "است که برهسته نظام شخصیت برحول آگاهی از خود دلالت دارد .خود از نظر جامعه شنان همان برداشت ورویکردفردیت به شخصیت ظاهر وتوانایی هایش است .خود ترکیبی ازمفهوم شخص از خودش واحترامی که یک فرد برای خودش قایل است تعابیر مختلفی دارد واژه Alienation عنوان کلی است برای بسیاری از دردهای فردی واجتماعی .خودبیگانگی یکی ازمهم ترین مسائل انسانی شناختی در رشته گوناگون علوم انسانی است.(بشیری ،۱۳۸۴)در علوم روان شناسی وروان پزشکی ،خودبیگانگی بعنوان الیناسیون که عبارت است از حالت ناشی از اختلال روانی یه به اصطلاح روانی بودن گفته می شود.ازاینرو این واژه در طول تاریخ گاهی با بار ارزشی مثبت وگاهی با بار ارزشی منفی استفاده شده است.ولی در محافل علمی بیشتر از کاربرد منفی داشته است.در عرفان خود بیگانکی یعنی وارستگی ازخود به خود شدن وبارارزشی مثبت دارد.در عرفان راه رسیدن به حق ،را ه گذشتن از خود جذب شده به سوی مطلوب می دانند.ولی در روان پزشکی ازآن به عنوان بحران هویتی که سلامت انسانی را برای رسیدن به کمال تهدیدمیکنداعتقاددارند.

هگل مفهوم خودبیگانگی درحوزه های مختلف ازجمله در دین بکارمی برد.وی معتقد است دین یکی از عوامل خودبیگانگی انسان به معنای منفی می باشد.هگل ذات خودبیگانگی را دراین میداندکه فرداحساس کندحیات شخصیت فردی او خارج از دست او یعنی در دست جامعه ودولت می باشد.وی راه معالجه خودبیگانگی را روشنفکری میداند، زیرا حقایق تقویت کننده، خودبیگانگی را کاهش می دهند.وی خودبیگانگی در حوزه اقتصاد را نیز از تقسیم کار وتنوع آن میداند،انسان به جای اینکه نیازهای خودرا تامین کند فقط آنچه نیاز باشدتولیدمیکند وانسان راازخوددور می سازد وسبب اعتماد به غیرخود وپیداش نیروی برتراز انسان وحاکم براو می شود که از حیطه قدرت او خارج است وآن موجود بیگانه براو مسلط می شود؟

مارکس برای کار ها ارزش بالای قایل است ومعتقد انسان در روند کار خودرامی سازد وسرونوشت خود را به رقم می زندبنابراین کا رونحوه کارکردن را می داند وکاررا تجلی زندگی می داند.این تجلی از زندگی ممکن است موجب از خود بیگانگی از زندگی شود این حالت زمانی بروز می کند که انگیزه کار نیاز بیرونی شودنه نیاز درونی .

اسلام برای هدایت انسان به سوی کمال وتعالی بخشیدن به هویت انسان برنامه دارددر بینش اسلامی انسان با اراده واختیار خود را ه تعالی می پیماید.انسان خودش ،هویت خویش را برمی گزیندواینکه با هویت واقعی خویش را باعلم وآگاهی جستجو کند برای

انسان هویتی در نظر گرفته که هم امکان رشد وتعالی دارد وهم امکان لغزش وانحطاط را مورد توجه قرار می دهد ودربینش اسلامی حقیقت انسان را روح جاودانه که از روح خدانشات گرفته قرار میدهد. (بقره آیه ۱۵۶)سعادت وراحتی انسان در آخرت می باشد که این سعادت با تلاش های مخلصانه وتوام با ایمان خود دردنیا بدست می آید.در قرآن رابطه انسان با خویشتن درجاهای مختلفی مطرح شده است.خداانسان را از خودبیگانگی وضرررساندن به خودمنع می کند(سوره اعراف ۵۳)وهمچنین زیانکارترین افرادراکسانی می داند که سرمایه وجودش راازدست داده اندوبی هویت شده اند (سوره زمرآیه ۱۵) .خداخودفروشی را ممنوع میداند(سوره بقره آیه ۹۰).کسانی که از خدا غافل شوند خدا خودشان را ازخودشان غافل میکند(سوره حشر آیه ۱۹).از سخنان خدا در قرآن این مطلب درك می شود انسانی که خود حقیقی شان را فراموش کرده اند یا از آن غافل شده اند خود حقیقی شان را فروخته وذات خویش را دچار زیان کرده اند.

ازخودبیگانگی وفراموش کردن خود منحصربه این نیست که انسان درباره هویت خود اشتباه کند مثلا خود را بابدن جسمانی خود اشتباه بگیرد، بلکه هرچیزی که انسان را از سیر تکامل فطری اش بازدارد ازآن مسیر منحرف کند موجب نوعی از خود بیگانگی می شود.(بشیری،۱۳۸۴).

یکی از عواملی انسان غیر خود را خود می پنداردردنتیجه خود واقعی را فراموش می کند وازدست میدهد ااهداف نهایی انحرافی است.خود کم بینی یکی دیگر ازعوامل است یعنی انسان تصویری از خویشتن دارد به اصطلاح روان شناسان خود پنداره ضعیف دارد.خودبیگانگی بردونوع فردی ویا اجتماعی است.

فرد ی که به خودبیگانگی دچار می شودغالبا دراستفاده از ظرفیت های توانشی وانگیزشی خود ناتوانی می شود. کسانی دچار این حالت می شوند درواقع خودرامحدود به آن موجودی میکنندکه جای خودقرارداده اند .تسلیم خواسته آن می شوند.خدا این اشخاص را کافرمیداند(سوره نحل آیه های ۱۰۸و۱۰۷).در صورتیکه این خودبیگانگی مقصود خدا باشد بعلت اینکه خدا اصل ذات انسان ها است وماروحی مان خدای است اگر خودراببینیم خدارایافتیم اگر تسلیم اوشویم خدارا یافتیم .

جامعه اگردچار خودبیگانگی می شود از هویت اصلی وفرهنگ خویش فاصله می گیردوهویت فرهنگی جامعه ای دیگر را اصل قرار میدهد این نوع ازخودبیگانگی محدود عوامل از قبیل موقعیت جغرافیایی ،نظامی، اجتماعی ،جغرافیا یی سیاسی و فرهنگی می باشد.

برای پیشگیری ازخود بیگانگی باید دراولین مرحله باید روحیه خودشناسی افرادراتقویت کردودردومین مرحله باید دید نقادانه همراه با تقوا نسبت به اعمال گذشته نگریسته شود در تراوزتقوا محاسبه گردند همانطوریکه خدا فرموده (سوره حشر آیه های ۱۸ و۱۹)برای پیشگیری از خودبیگانگی توصیه به تقوا می کند ودرادامه ارزیابی وبازنگری امورات فعالیت های خودش توصیه میکند ودرهمین بازنگری نیز تقوا را رعایت کنید.زیرا چنین اگرخدارا فراموش کنید نتیجه آن خودفراموشی وخودبیگانی است.

غالبا افرادپرکار شیفته به کارمعرفی می شوندولی بین اصطلاح شیفته به کار وپرکار تفاوت وجود دارد.(قلی پوروهمکاران، ۱۳۸۷). شیفتگان به کاری شخصی است که زمان قابل توجهی را برای فعالیت های کاری صرف کند.به کار فکر می کند، حتی زمانی که کار نمی کند.کار فراتر از احتیاج های اقتصادی و سازمانی است. (Douglas and Morris,۲۰۰۶) افراد پرکار در واقع مشغله کاری شان زیاد است وکار رابه عنوان یك وظیفه ارضا کننده انجام می دهند در صورتیکه شیفتگان به کار به مقوله کار بعنوان جای امنی برای پناه بردن از احساسات می نگرند وآنرا در بالاترین اهمیت درامورات زندگی میدانند وبه این دلیل به خانواده واطرافیان هیچ زمانی را اختصاص نمی دهند.

(sanir and zohar,۲۰۰۸)

در صورتیکه افراد پرکارمحدود زمانی کار قایلند وزمانی را برای خانواده ودوستان در نظر می گیرند.شیفته به کار به اشتباه افراد پر

انرژی به کار عنوان می شود.زیرا این افراد علاوه به دانش رابطه خوبی با همکارانشان وخانواده دارندواز فعالیتهای که فاقد سود مالی است لذت می برندمانندداستراحت کافی .این افراد ضمن حضور مناسب درمحیط زمان زیادی برای کاردرنظر می گیرند.افراد پرانژی افراد طبیعی هستند که برای زندگی شغلی وشخصی بدرستی برنامه ریزی می کنند.دراصطلاح به این افراد کوشا گفته می شود.افراد کوشا می تواند اشتیاق به کار را از بین ببرند ولی شیفتگان به کار نمی توانند.به این ترتیب افراد با ساعتهای طولانی کار ،لزوما شیفته به کارنیستند .(جمشیدی کهساری ،۱۳۸۸)افراد کوشا کار را به نوعی به عنوان واجب انجام میدهند در پیوستار زمان گاهی کار را یک وظیفه ارضاکننده می دانند در صورتیکه شیفتگان به کار ،کار راجای امن برای پناه بردن از امورات پیش بینی نشده تلقی می کنند.افراد کوشا برای کار خود زمان محدود قایلند زیرا میل دارند درکنار خانواده ودوستان باشندولی شیفتگان به کار کارشان دراول فهرست امورات زندگی ودارای بالاترین درجه اهمیت می باشد. انها غالبا تعهدشان را به دیگران فراموش می کنند.افرادی که دچار کارشیفتگی منفی می شوند درواقع خودبیگانگانی هستند که هویت مثبت خودشان را از دست دادند. در دچار بحران هویت شد ه اند . منابع فارسی

۱. بشیری ،ابولقاسم" ،خودبیگانگی ،"معرفت، شماره ۹۱، تیر ۱۳۸۴،تهران ،ایران

۲. جمشیدی کهساری ،حمزه" ،کارشیفتگی :بیماری جدید منابع انسانی،"تدبیر،سال نوزدهم ،شماره ۱۳۸۸،۲۰۱،تهران،ایران.

۳. قلی پور،آرین.نرگسیان ،عباس،طهماسبی ،رضا".اعتیاد به کار : چالش جدیدمدیریت منابع انسانی سازمان ها"دانش مدیریت ،سال ۲۱ ،شماره ۷۱،تابستان ۱۳۸۷،صفحه ۹۱تا۱۱۰ ،تهران ،ایران. منابع لاتین ۱- Evan J. Douglas, Robyn J. Morris (۲۰۰۶), “Workaholic, or just hard . worker?”, Journal: Career Development International, Volume: ۱۱, Number:.۵,Year: ۲۰۰۶, pp: ۳۹۴-۴۱۷

۲ - Oates,w.(۱۹۷۱)."Confessions of a Workaholic:The Facts about Work Addiction",World Publishing,New York,NY.

۳ - Spence, J. T. and Robbins, A. S. (۱۹۹۲). "Workaholism: definition, measurement, and preliminary results", Journal of Personality Assessment, Vol. ۵۸, No. ۱, pp: ۱۶۰-۷۸.

۴- Snir, R. and Zohar, D. (۲۰۰۸). "Workaholism as Discretionary Time Investment at Work: An Experience-Sampling Study", Applied Psychology: An International Review, Vol. ۵۷, Issue. ۱, P: ۱۰۹-۱۲۷.

نویسنده : نوید پارسه

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات -دانشگاه سیستان وبلوچستان (پردیس چابهار)

ایمیل: par_nav_۲۰۰۲@yahoo.com

par.nav.۲۰۰۲@gmail.com

روانشناسی بهره وری

دکتر محمود ساعتچی خلاصه کتاب: تلخیص: بهاره آقایی: پیشگفتار: یکی از رشته‌های روانشناسی که به دلایل مختلف ، ولی به ناحق ، در ایران کم‌تر مورد توجه و عنایت برنامه ریزان دروس دانشگاهی در دو رشته‌ی روانشناسی و مدیریت قرار گرفته است ، «ابعاد کاربردی روانشناسی در مدیریت و سازمان» می باشد . از جمله عوارض نامطلوب کم توجهی نسبت به ابعاد کاربردی روانشناسی در حیات سازمان‌ها در ایران آن بوده است که تعداد کتاب‌های تألیفی یا ترجمه شده در این زمینه‌ها به زبان فارسی اندک و محتوای بعضی از این کتاب‌ها نیز کم‌تر می تواند پاسخگوی نیاز رو به افزایش مدیران کشور نسبت به شناخت ابعاد انسانی

بهره‌وری ، در سازمان‌ها باشد .می دانیم که اکنون کشور ما در دوره‌ای حساس از تاریخ تحولات اجتماعی ، سیاسی ، اقتصادی ، صنعتی ، ارتباطات و .. . قرار گرفته است و مدیران سازمان‌ها بیش از هر دوره ای دیگر از تاریخ حیات این کشور ، نیازمند آن هستند که برای چالش با رقابت‌های اقتصادی فزاینده قرن بیست و یکم در سطح جهانی ، علل و ابزار بهره‌وری ملی را بشناسند و با تلاشی جامع ، نظامدار و پیگیر ، موجباتی را فراهم سازند که بهره‌وری منابع انسانی سازمان محل کار آنان ، به بالاترین حد ممکن یا «بهینه» برسد .اکنون در دانشکده‌های مدیریت و روانشناسی دانشگاه‌های کشور ابعاد گوناگون روانشناسی کاربردی تحت عنوان روانشناسی صنعتی ، روانشناسی سازمانی ، روانشناسی کار ، روانشناسی مدیریت ، روابط انسانی در محیط کار ، رفتار سازمانی یا روانشناسی صنعتی ـ سازمانی تدریس می شود و غالباً انتخاب این دروس و گنجانیدن آن در برنامه‌های درسی اغلب دانشکده‌ها و همچنین انتخاب این عناوین جهت تدریس در دوره‌های آموزشی سازمان‌های گوناگون ، نه به دلیل تجزیه و تحلیل مشاغل دانشجویان در آینده یا بر پایه سنجش نیازهای آموزشی مدیران سازمان‌ها ، انجام گرفته است ؛ بلکه به آن دلیل این دروس تدریس می شوند که در کشورهای دیگر ، این نوع عناوین درسی در دانشگاه‌ها ارائه می گردند . تدریس این دروس در دانشکده‌های کشورهای صنعتی پیشرفته ، تاریخچه ای طولانی دارد ، براساس نیازهای صنعتی ، فرهنگی و اجتماعی آن کشورها شکل گرفته اند و با سایر دروس دانشگاهی در آن کشورها ، همخوانی و همسویی نشان می دهند .. .پس از سال‌ها تدریس دروسی با عناوین ارائه شده‌ی فوق در دانشکده‌ها و سازمان‌های مختلف در ایران ، تصمیم گرفتم ابتدا با مسائل و مشکلات مدیران سازمان‌ها دقیق‌تر آشنا شوم و بعد بر پایه‌ی این آشنایی ، کتابی را تهیه کنم که در عمل هم برای مدیران سازمان‌های فعال در کشور ، مفید باشد و هم تدریس آن در دانشگاه‌های کشور مفید واقع گردد . براساس سال‌ها فعالیت پژوهشی ، آموزشی و مشاوره ای در دانشگاه‌ها و سازمان‌های گوناگون و فعال در کشور ، نظریه‌ی چندعاملی بهره‌وری را تدوین کردم و برای کاربرد آن در سازمان‌های مختلف آموزشی ، پژوهشی ، صنعتی ، نظامی ، درمانی و .. . در ایران ، مدل نظامدار انتخاب و به کارگیری اثربخش منابع انسانی در سازمان (مُناباماس) را طراحی و تدوین نمودم . اجزای این مدل را براساس سنجش نیاز مدیران سازمان‌ها به یادگیری موضوعات و مباحث علمی در زمینه‌ی ابعاد انسانی بهره‌وری انتخاب کردم و در نامگذاری کتاب جهت معرفی نظریه‌ی چندعاملی بهره‌وری و مدل مرتبط با آن ، عنوانی را مناسب‌تر از روانشناسی بهره‌وری ندانستم . روانشناسی بهره‌وری را می توان چنین تعریف کرد: به کارگیری اصول و یافته‌های روانشناسی به منظور شناخت عوامل انسانی مؤثر بر بهره‌وری شغلی کارکنان و ارائه‌ی نظریه‌ها و راهبردهای کارآمد و اثربخش جهت دستیابی به بهره‌وری بهینه‌ی سازمانی . در تعریف ساده تر روانشناسی بهره‌وری نیز می توان از آن تحت عنوان مطالعه‌ی علمی رفتار و فرآیندهای ذهنی آدمی در کلیه مراحل انتخاب و به کارگیری اثربخش منابع انسانی جهت دستیابی به بهره‌وری بهینه‌ی شغلی و سازمانی ، نام برد . بنابراین ، اکنون خواننده‌ی عزیز کتابی را در دست دارد که عنوان و فهرست فصول آن نه بر اساس الگوبرداری از نویسندگان غربی ، بلکه بر پایه نیاز کارکنان سازمان‌ها به ویژه نیاز مدیران سطوح مختلف سازمان‌های فعال در کشور عزیزمان ایران ، انتخاب گردیده است و تا آنجا که اطلاع دارم نظریه‌ی چندعاملی بهره‌وری اولین نظریه‌ای است که نه تنها در زمینه‌ی روانشناسی ، بلکه در علوم انسانی (مدیریت ، جامعه شناسی و ...) در ایران ـ حداقل از زمان تأسیس دانشگاه تهران تا کنون – ارائه شده است (امیدوارم این نتیجه گیری درست نباشد) .در فاصله‌ی زمانی چاپ اول کتاب حاضر (۱۳۷۴) و چاپ کنونی ؛ (۱) کارگاه‌های آموزشی متعددی به وسیله‌ی نویسنده‌ی کتاب ، تحت عنوان روانشناسی بهره‌وری در سازمان‌های مختلف کشور دایر گردید ، (۲) در پاسخگویی به خواسته‌ی دانشگاه علامه‌ی طباطبایی جهت ارائه‌ی مقاله ای علمی در زمینه‌ی شیوه‌های ارتقای کیفیت آموزش در دانشگاه ، مقاله مقام اول را حایز گردید ، (۳) در برگزاری کنگره‌ی جهانی آموزش عمومی که تحت نظارت یونسکو و یونیسف در ایران برگزار شد ، نظریه‌ی چندعاملی بهره‌وری مورد تقدیر مقامات آن سازمان‌ها و وزیر وقت آموزش و پرورش قرار گرفت ، (۴) پژوهشی در رابطه با نگرش مدیران سطوح مختلف سازمان‌های مشمول قانون تأمین

اجتماعی در تهران طراحی و در ۱۵۰ سازمان به اجرا درآمد که نتیجه‌ی آن نیز تأیید ارزش و اعتبار نظریه‌ی چندعاملی بهره‌وری و مدل مرتبط با آن بود (این پژوهش با همکاری مؤسسه‌ی تأمین اجتماعی انجام گرفت و در سال ۱۳۷۸ به چاپ رسید) . نتیجه‌ی این رویدادها آن بود که مدل پیشنهادی نظریه پرداز مورد تجدیدنظر قرار گرفت و طی آن ، بعضی از عناوین و موضوعات (کاربرد نظریه‌های یادگیری ، مفاهیم اساسی بزرگسال آموزی ، آموزش مدیریت از دیدگاه روانشناسی کاربردی ، ارزیابی دوره آموزشی و عملکرد آموزش دهنده ، آزمون‌های استخدامی و تفاوت‌های فردی در کار) حذف شد و در مقابل ، عناوین و موضوعات جدید (جو سازمانی ، سازمان‌ها یا گروه‌های غیررسمی ، خلاقیت و نوآوری در کار و سازمان ، تغییر و اصلاح نگرش‌ها در سازمان ، رضایت شغلی ، گروه‌های منسجم ، مشوق‌های مالی و ارزشیابی مشاغل ، توسعه‌ی سازمان و فساد اداری) به آن اضافه گردید . اگر نویسنده‌ی کتاب فرصت آن را نداشت که با جمع کثیری از مدیران سطوح مختلف سازمان‌های گوناگون در کارگاه‌های آموزشی روانشناسی بهره‌وری ملاقات ، بحث و گفتگو ، مناظره و چالش داشته باشد ، احتمالاً نیازی هم نسبت به تجدید ساختار کتاب ، احساس نمی کرد .در این کتاب ، چهار دسته از عوامل ، مورد توجه نویسنده بوده‌اند که عبارتند از: (۱) عامل محور ، (۲) عوامل درون سازمانی اصلی و مؤثر بر بهره‌وری سازمان ، (۳) عوامل درون سازمانی مکمل و مؤثر بر بهره‌وری سازمان ، و بالاخره (۴) عوامل برون سازمانی مؤثر بر بهره‌وری سازمان . چون هدف اصلی نویسنده‌ی کتاب ، آشنا ساختن مدیران سازمان‌ها ، دانشجویان رشته‌های روانشناسی ، مدیریت ، مهندسی صنایع و همچنین صاحبنظران رشته‌های گوناگون روانشناسی و مدیریت با دیدگاهی نظامدار و بومی در زمینه‌ی عوامل و موانع انسانی بهره‌وری در سازمان‌ها و به ویژه عوامل درون سازمانی (اصلی و مکمل) بوده است ، بنابراین در کتاب حاضر ، به عوامل برون سازمانی ـ که کنترل آن نیز کم‌تر در اختیار مدیران سازمان‌هاست – تنها در فصل اول اشاره مختصر شده و در مقابل ، همه فصول کتاب به عوامل درون سازمانی ، اختصاص یافته است .این کتاب دارای بیست فصل است و هر یک از موضوع‌های آن نیز با توجه به مفاهیم اساسی نظریه‌ی چند عاملی بهره‌وری و مُناباماس ارائه گردیده است . در نمایش تصویری مُناباماس که به صورت یک بلبرینگ طراحی شده است ، عامل محور ، معرف بهره‌وری بهینه می باشد . ضمناً عوامل درون سازمانی اصلی به صورت ساچمه ، عوامل درون سازمانی مکمل و مؤثر بر بهره‌وری به صورت والوالین (مایع سیالی که در درون یک بلبرینگ است) و عوامل برون سازمانی نیز به شکل دایره‌های کوچک و در اطراف محور خارجی بلبرینگ ، به تصویر کشیده شده اند .چون امکان ارائه‌ی همه مطالب و موضوعات مورد نظر نویسنده در یک کتاب مقدور نبود ، بنابراین تصمیم گرفته شد موضوعات اضافی در دو کتاب تحت عناوین : (۱) روانشناسی کار: کاربرد روانشناسی در کار ، سازمان و مدیریت و (۲) روانشناسی کاربردی برای مدیران: در خانه ، مدرسه و سازمان ، تدوین و ارائه گردد . موضوعات و عناوین این سه کتاب ضمن مرتبط بودن و گاه داشتن بعضی همپوشی ها با یکدیگر ، مکمل هم هستند و از این جهت نویسنده اطمینان دارد هر سه کتاب با هم می توانند پاسخگوی بخشی از نیاز مدیران سازمان‌های کشور و دانشجویان رشته‌های مهندسی صنایع ، مدیریت و روانشناسی (برای یادگیری در زمینه کاربردهای گوناگون روانشناسی در کار و ابعاد انسانی بهره‌وری در سازمان) باشند .چون موضوع‌های مطالب هر سه کتاب ، ضمن تلاش نویسنده جهت شناخت مسائل انسانی سازمان‌های مختلف کشورمان و ارائه راه حل‌های عملی برای حل چنین مشکلاتی تدوین شده است ، بنابراین ، مطالعه‌ی هر سه کتاب را به همه مدیران سازمان‌های گوناگون کشور و نیز به استادان و دانشجویان سه رشته‌ی «روانشناسی» ، «مدیریت» ، «مهندسی صنایع» و زیرشاخه‌های این سه رشته ، توصیه می کنیم . ضمناً خواننده می تواند با ارائه‌ی پاسخ‌های خود به مقیاس‌هایی که در پایان هر فصل ارائه گردیده است و بعد نمره گذاری این مقیاس‌ها ، به ارزیابی عملکرد خود در رابطه با یادگیری مطالب هر فصل ، بپردازد .بدون شک ، ویرایش دوم کتاب حاضر نیز از نقص مبرا نیست . بنابراین ، از خوانندگان عزیز ، دانش پژوه و دلسوز نسبت به رشد و ارتقای سطح بهره‌وری ملی تقاضا دارم بر نویسنده‌ی کتاب منت گذارند و با نقد و بررسی موضوع‌های آن و ارسال نظریات خود به ناشر کتاب ، موجبات رفع کاستی‌های احتمالی آن را در

چاپ‌ها و ویرایش‌های بعدی ، فراهم آورند .در اینجا لازم می‌دانم از دانشجویان دوره‌ی دکترای مدیریت که در رابطه با کار عملی خود در درس «بررسی رابطه‌ی فرد و سازمان» مرا در تهیه و تدوین موضوعات فساد اداری ، جو سازمانی و سازمان‌های غیر رسمی یاری داده‌اند و همچنین از آقای قاسم شمس به خاطر ارائه‌ی برخی پیشنهادات مفید برای ویرایش کتاب ، از خانم منصوره‌ی خانلری به خاطر تایپ ، و از آقای سیدسعید میرجلالی به دلیل چاپ به موقع ویرایش دوم ، سپاسگزاری کنم . امید است مطالعه‌ی این کتاب بتواند برای خوانندگان عزیز مفید واقع شود و موجباتی فراهم آید که مفاهیم و راهبردهای نظریه‌ی چندعاملی بهره‌وری و مدل مرتبط با آن ، یعنی مُناباماس ، در همه‌ی سازمان‌های کشور به کار گرفته شود و در عمل نیز مفید واقع گردد .

موضوعات و عناوین فصول کتاب روانشناسی بهره‌وری عبارتند از ؛(۱) نظریه‌ی چند عاملی بهره‌وری ؛(۲) بهره‌وری بهینه ؛(۳) هدایت و اثرگذاری؛(۴) ارزیابی جامع عملکرد شغلی کارکنان؛(۵) آموزش و توسعه‌ی مهارت های شغلی کارکنان ؛(۶) انتخاب علمی کارکنان ؛(۷) مشوق‌های مالی و ارزشیابی مشاغل ؛(۸) تجزیه و تحلیل مشاغل سازمان (۹) بهداشت روانی در محیط کار ؛ (۱۰) فرهنگ و جَوِ سازمانی؛(۱۱) سازمان‌ها یا گروه‌های غیر رسمی ؛(۱۲) خلاقیت و نوآوری در کار و سازمان ؛(۱۳) سالم سازی شبکه‌های ارتباطی در سازمان ؛(۱۴) تغییر و اصلاح نگرش‌ها در سازمان ؛(۱۵) انگیزش و رضایت شغلی ؛(۱۶) کارپژوهی ، ایمنی و سوانح ؛(۱۷) فساد اداری ؛(۱۸) مدیریت زمان؛(۱۹) گروه‌های منسجم(۲۰) توسعه‌ی سازمان(موسسه‌ی نشر ویرایش ، ویراست دوم ، چاپ چهارم ، سال ۱۳۸۲)

عنوان بحث:- مدیریت زمان- انگیزش کار- بهره وری و حیات سازمانمدیریت زمان:چگونه می توان از وقت خود بهترین بهره را گرفت؟بخش قابل توجهی از وقت ما آنچنان ساده به هدر می رود که وقتی با مفهوم زمان بیشتر آشنا شویم متوجه خواهیم شد که چه غفلت هایی را ار حیث بهره گیری مفید از وقت خود مرتکب شده ایم.اقدامات کاری سر پرستان در یک واحد تولیدی به چهار گزینه گروه بندی می شود:۱. انجام دادن وظایف شغلی عادی۲. وظایف شغلی اساسی۳. تکالیف خاص۴. کار خلاقچگونه دروقت صرفه جویی کنیم؟۱) برای خود روشن سازیم که اوقات خود را صرف چه فعالیتهایی می کنیم.۲) برای مدت یک هفته کلیه ی فعالیت هایی را که می خواهم انجام دهیم یادداشت کنیم.۳) یادداشت دقیق۴) تقسیم کردن هر کاری با در نظر گرفتن اقدامات کاری سرپرستانبودجه بندی اوقات کاری:بودجه بندی: گنجاندن فعالیت ها وظایف برای یک سرپرست موفق در برنامه ی روزانه،هفتگی،ماهانه،سالانه.بودجه بندی کار شامل موارد زیر می باشد:۱. استفاده از بهترین زمان۲. توجه به قرار ملاقات ها۳. پاسخگویی به تلفن۴. استفاده از یاداشت ۵. پرهیز از زیاده گوییی۶. تقویت حافظه۷. عادت بع تند خوانی۸. از نظام بایگانیدرست استفاده کنیدعوامل مزاحم که شامل عوامل درونی یا بیرونی هستند می توانند در هدر رفتن وقت سهم زیادی داشته باشند و برای مدیریت زمان خوب باید این عوامل شناسایی گردد و رفع شود.نتیجه کلی:مدیریت زمان در واقع معنی دیگر (مدیریت خود)است و بر مفاهیم گوناگون نظیر مدیریت فشار رولنی،تصمیم گیری و حل مشکل هم پوشی دارد.انگیزش کار:انگیزش:انگیزش تعاریف مختلفی را در بر می گیرد. یک اصطلاحی که برای معرفی انگیزش به کار می رود عنوان پویایی شناسی رفتاراست.پویایی شناسی از فیزیک گرفته شده است و منظور آن نیرویی است که باعث حرکت در اجسام می شود.دلیل استفاده از این اصطلاح برای انگیزش رفتار چیست؟چون انگیزش رفتار باعث حرکت موجد زنده می گردد و او را به تکاپو در جهت ارضای نیازهایش وا می دارد.تعریف دیگری از انگیزش:انگیزش یا انگیزه نوعی محرک یا تغییر دهنده استکه موجود زنده را از داخل به فعالیت در می آورد.نکته:انگیزه یا انگیزش را نمی توان مستقیماً مشاهده کرد و باید آن را از طریق تحلیل رفتاری موجود زنده و نتایج چنین رفتارهایی استنباط کرد.نظریه های انگیزش کار:۱) نظریه سلسله مراتب نیازها(مزلو)۲) نظریه برابری(آدامز)۳) نظریه انتظار(ویکتورورم)۴) نظریه تقویت(اسکینز)سلسله مراتب نازها از دیدگاه مزلومدل اساسی نظریه برابری نظریه انگیزش انتظاربهره وری و حیات سازمان:اصلی ترین هدف هر سازمان ، دستیابی به بهره وری بهینه است.منظور از بهره

وری بهینه آن است که ضمن توجه مدیریت یک سازمان نسبت به سلامت جسمی و روانی کارکنان، موجباتی را فراهم آورد تا متصدی هر شغل با رشایت و علاقه ونیز بدون احساس اجبار و ترس از تنبیه در جهت دستیابی به بالاترین کارآیی واثر بخشی فردی و شغلی تلاش کند.مفهوم کلی بهره وری:نشان دادن نسبت بردن داد(میزان فروش)بر درون داد(ساعات کار) یک فرد،واحد و سازمان را گویند.نظریه یک؟؟ سه متخصص •:فیلیپ کرابای=مطابقت با الزامات و نیازها •جوزفا جوران=شامل وجوهی از کالاها و خدمات که پاسخگوی نیازهای مصرف کننده و تامین کننده در آمد •ادوارد زدمینگ=بر حسب میزان درجه ا که نیازها و انتظارات مصرف کننده را بر آورد کرده و از حدآن هم فراتر رفتهانـدازه گیری بهره وری:یکی از معیارهای اندازه گیری بهره وری،میزان کالاها و خدمات است که در یک ساعت از کار تولید می شود.تعدادی از معیارهایی که برای اندازه گیری بهره وری مورد استفاده قرار می گیرد:- رضایت مصرف کننده- تعداداشتباهات- سهم کالا یا خدمات در بازارسهم علوم رفتاری در بهبود بهره وری:۱) ز طریق تجزیه و تحلیل مشاغل سازمان۲) به کارگیری شیوه های معتبر آزمایش۳) انتخاب کارکنان۴) انتخاب اثر بخش آموزش کارکنان۵) به کارگیری روشهای مناسب ارزیابی عملکرد کارکنانراهبرد جامع برای بهبود بهره وری:مدیریت در چنین سازمانی می کوشند تا با کم تر کردن میزان غیبت کارکنان ترک شغل و نظایر آن بهره وری و کیفیت حیات شغلی را افزایش دهند.تعریف کیفیت حیات شغلی:به سطح میزان رضایت،انگیزش،درگیری سودمند،تعهد و بکارگیری اثر بخش تجارب افراد در محیط کار.مدیران فکر می کنند که با توجه به داشتن یک بخش در سازمان می توان بهره وری را افزایش دهیم و کیفیت شغلی در سطحی بالاتر قرار می گیرد.اما با توجه به مطالب گفته شده در نظر گرفته می شود که بهره وری وقتی افزایش می یابد که یک دیدگاه نظاموار (سیتماتیک)به کار گرفته شود و راهبرد ما هم با همین دیدگاه مورد استفاده قرار گیرند.مورد ۱: در بحث نظریه ها نظریه سلسله مراتب نیازها دارای ویژگی هایی می باشد که شامل :۱- نیازهای اساسی زیستی غریز و ژنتیکی دارد .۲- در همه آدمیان مشترک است .۳- وقتی یک نیاز ارضاء شود نیاز یادگیری جای آن را می گیرد و نظریه سلسله مراتب نیازها مراحل زیر را شامل می شود . در ابتدا فیزیولوژیکی

.۱- نیاز ایمنی. ۲- نیاز به ایمنی.۳- نیاز اجتماعی.۴- عزت نفس. ۵- خود شکوفایی.مورد ۲: در نظریه برابر ۲ شاخ وجود دارد فرد خود را در مقایسه با دیگران ادراک می کند فرد خود را با دیگران مقایسه می کندنظریه اتظار ۵ بخش را شامل می شود نتایج شغلی جاذبه وسیله ای بودن اتظار نیرو محرکنظریه تقویت هم ۳ متغییر را دارا می باشد پاسخ پاداشمورد ۳: هر چند علوم رفتاری با عوامل گرفته شده به بهبود و افزایش بهره وری کمک می کند اما محدودیت های خاص خود را دارا می باشد در روانشناسی صنعتی – سازمان می تواند در بهبود (نیروی کار ، نقش قابل توجهی را ایفا کند ، اما نقش در سرمایه ، وسایل و ماشینها کمتر است.(برای مثال):نگرش مثبت کارگران در یک کارخانه فولاد سازی می تواند باعث افزایش بهره وری در کار شود .اما و جود یک کوره مدرن می تواند بهره وری سازمان را به میزان قابل توجهی افزایش دهد . هر چند که می توان برای اندازه گیری بهره وری از معیارها و شاخص هایی استفاده کرد . اما شاخص هر سازمان باید با توجه به هدف های خاص آن باشد .(برای مثال)مدیریت یک سازمان مصمم شود از میزان عیب و نقص تولیدات خود بکاهد معیارهای کمی.مورد ۴:یکی از نکات قابل توجه در تعریف کیفیت کالا و خدمات آن است که مصرف کننده را به عنوان مهمترین عامل تعیین کننده آن معرفی می کند . به هر حال باید در نظر داشت که کیفیت یک کالا تنها بر اساس رضایت مصرف کننده تعریف نمی شود . هر چند لازم است مصرف کننده از کالای تولیدی رضایت داشته باشد اما هزینه و قیمت آن نیز باید به آن میزان باشد که امکان رقابت سازمان مورد نظر را در بازار داخلی و نیز در بازارهای خارجی ممکن سازد.تا کنون علل و عوامل متعددی برای بهره وری یا کیفیت نا مطلوب شناخته شده است . برای مثال وسایل و ماشین آلات، افزایش غیر منتظره حجم کار ، فعالیت های بدون نتیجه، طراحی نا مناسب شغل، آموزش غیر اثر بخش

یا ناکامی کارکنان سازمان هر یک به تنهایی می تواند موجبات کاهش بهره وری را فراهم آورد.یکی از دلایلی که صاحب نظران برای کاهش رشد بهره وری در آمریکا معرفی کرده اند , تمایل بسیاری از مدیران اجرایی این کشور برای استفاده از رویکرد هایی است که امکان بهره گیری سریع از نتایج آن فراهم است.

مدیریت احساسات

آنتونی رابینز– نورمن کازینس

خلاصه کتاب:مرتضی معصومی– مترجم: مجید پزشکی– ناشر:نسل نواندیش– سال چاپ :۸۶– برخی از احساسات خود می گریزند اگر کسی همواره بکوشد از احساس رانده شدگی بگریزد هرگز به موفقیت نخواهد رسید زیرا لازمه ی هر کاری در زندگی این است که با افراد مختلف سر و کله بزنیم و با برداشتن گام هایی رو به پیش تلاش کنیم و تغییر و تحول ایجاد کنیم. شاید در این راه با افرادی رو به رو شویم که با نظر ما موافق نباشند.ما هرگز نمی توانیم از احساسات منفی برگریزیم زیرا این احساسات جزئی جدایی ناپذیر از زندگی هستند و باعث رشد و بالندگی ما می شوند. برخی دیگر از مردم به جای گریز از احساسات وارد فاز تحمل یا بدتر از آن تحمل و حاشا کردن می شوند که این گروه بین خود و احساساتشان دیواری می کشند در زبان می گویند اوضاع چندان بد نیست اما در درونشان آتشی برپاست. هرچه قدر گوشمان را به روی پیام احساساتمان محکم تر ببندیم شدت آنها افزون تر می شود و بدین گونه ناگهان احساس ما بدتر و بدتر می شود.سومین شکل برخورد با احساسات این است که آنرا به مسابقه می گذارند " تو احساس بدی داری پس بگذار بگویم چقدر احساس من بدتر است " این گروه در رقابتی بی پایان تلاش می کنند به دیگران نشان دهند که چگونه می توانند احساساتشان را تا حد ممکن بد جلوه دهند که شما باید مراقب این گام باشید و سرانجام به بهترین شیوه برخورد با احساسات می رسیم که بهترین شیوه ی برخورد می باشد که آن همان استفاده بهینه از آنهاست.هیچ احساسی منفی نیستهر احساسی که در هر لحظه از زندگی از سر می گذرانیم برآیند معنایی است که به رویداد ها زندگی می بخشد. هر احساسی که از سر می گذرانیم نه بر پایه تجربه ها بلکه بر پایه تعبیر و تفسیر از آن تجربه می باشد بنابراین ما باید کاملاً مراقب معناهایی که به رویدادهای زندگی می بخشیم باشیم هیچ احساسی به خودی خود و تنها ، منفی و بد نیست. همه ی احساسات ما در صورتیکه آن ها را به گونه ای که تعبیر و تفسیر کنیم که به زندگی مان نیرو و انرژی بخشد و ما را پیش براند به حال مفیدند.هر احساس پیامی درداحساس را باید در خدمت خود در آورد و راهش این است که اینگونه بپنداریم که هر احساسی پیامی برای ما دارد. هیچ احساسی را نادرست نپنداریم از آن نگریزیم دستپاچه نشویم و خودمان را به سبب بروز آن خطاکار ندانیم و با برداشتن شش گام زیر آن را مدیریت کنیم ؛۱. آن احساس را شناسایی کنیم.۲. ببینید حامل چه پیامی می باشد.۳. در این باره کنجکاوی نشان دهیم.(به بیان دیگر ببینید چگونه می توانید از آن برای بهبود زندگی تان استفاده کنید.)۴. با یاد آوری این که در گذشته از پس موقعیت های مشابه برآمده و پیش تر این احساس را به خوبی پیش برده اید خود را دل گرم سازید.۵. به خود اطمینان بخشید که راه استفاده از این احساس به عنوان ابزاری نیرو بخش در آینده می تواند شما را از پس هر موقعیت مشابه برآورد.۶. دست به عمل بزنید و اوضاع را درگرگون سازید.۱۰ طبقه بندی عمده احساسات۱. احساسات ناراحت کننده که این طبقه خیلی گسترده می باشد این طبقه معرف احساساتی هستند که شدت زیادی ندارند ولی به هر حال آزار دهنده هستند برای مثال احساس بی حصولگی ، ناشکیبایی ، بی قراری و احتمالاً احساس آشفتگی ملایم.۲. احساس ترساحساساتی نظیر دلواپسی ، دلهره ، نگرانی ، اضطراب ، بیم یا حتی وحشت.۳. احساس آزردگی۴. احساس خشمخشم نیز گستره ایی وسیع دارد ، عصبانیت ، برافروختگی ، از کوره در رفتن همگی از خانواده خشم هستند.۵. احساس ناکامیدر این طبقه احساساتی جای دارند که از ناتوانی در دست یافتن به هدف برمی خیزند.۶. احساس نااميديکه در نتیجه برآورده نشدن انتظاراتی شما را بسیار غمگین می سازد و در

شما احساس شکست خوردگی می آفریند.۷. احساس گناهکه تعریف دیگر این احساس همان احساس پشیمانی می باشد.۸. احساس بی کفایتیهرچه در انسان احساس فرودستی یا بی ارزشی بیافریند در این طبقه جای می گیرد.۹. احساس درماندگیهرگونه احساسی نظیر در گِل ماندن ، ناتوانی یا حتی افسردگی در این طبقه جای دارد و هرچه در انسان این احساس را ایجاد کند که گویی با موقعیتی فراتر از توان خود روبرو است.۱۰. احساس تنهاییهرچه در انسان احساس بی کسی ، دوری و جدایی افتادگی ایجاد کند.هنگام از سرگذراندن هر احساسی نخستین گامی که برای مدیریت آن برداریم این است که همانگونه پیش تر گفته شد آن را شناسایی کرده یعنی ببینید به کدام یک از این ده طبقه بندی تعلق دارد.هرگاه احساس ناراحتی کردید نخستین پیامی که دریافت می کنید این است که باید حالتتان را تغییر دهید. دوم بی درنگ روشن کنید چه می خواهد و سوم بی درنگ در راه برآورده کردن خواسته خود گام بردارید.برای برآورده کردن خواسته ی خود کاری انجام دهید تا دیگر احساس ناراحتی نکنید.۲ تغییر عمدههرگاه دستخوش احساسی شدید ، احساسی که تاکنون آن را احساس منفی می خواندید ، اما از این پس قرار است فراخوان عمل بخوانید لازم است به دو تغییر عمده دست بزنید : یا برداشت خود را تغییر دهید یا رویه ای را که در پیش گرفته اید را تغییر دهید.هفت گام مدیریت احساساتگام اول :احساس خود را شناسایی کنید ؛ آیا ناراحت کننده است؟ آیا ترس است؟ آیا آزردگی است؟گام دوم :به ندای احساسات خود گوش بسپارید ؛احساس شما می خواهد بگوید لازم است چیزی را تغییر دهید.گام سوم :کنجکاوی نشان دهید ؛در مورد احساس دلخواهی که می خواهید از سربگذرانید کنجکاوی نشان دهید وببینید لازمه ی بروز آن چیست.برای نشان دادن کنجکاوی لازم است چهار پرسش مطرح کنید ؛۱. من به دنبال چه هستم و چگونه احساسی می خواهم داشته باشم.۲. برای داشتن احساس دلخواه باید چه باوری داشته باشم.۳. برای اینکه هم اکنون چنین احساسی داشته باشم چه باید بکنم.۴. کدام جنبه از این موقعیت خوب و نیکوست یا چه درسی از آن می توانم بیاموزم.اگر در مورد احساس خود و عامل برانگیزاننده ی آن ها کنجکاوی نشان دهید و ببینید از آن ها چه درسی می توانید بیاموزید و چگونه می توانید مطمئن شوید دیگر چنین رنجی را از سر نخواهید گذراند آن گاه بی گمان خواهید توانست به رشد و بالندگی خود در زندگی سرعت بخشید و طعم لذت بیشتر و درد کمتری بچشید.گام چهارم :به خودتان اطمینان ببخشید. برای این کار راهش این است که با یاد آوری کامیابی های گذشته خودتان را خاطر جمع کنید که این بار نیز می توانید موفق شوید.گام پنجم :به مرحله ی یقین برسید.یقین پیدا کنید که می توانید از پس کار برآیید و به این منظور همان لحظه دست نگاه دارید و در ذهن خود راه های مختلف مدیریت آن احساس را به تصور در آورید و اگر یکی از روش ها موثر نبود روش دیگری را امتحان کنید و این کار را چند بار در خیالتان تکرار کنید.گام ششم :نخست راه های مختلف ابراز احساس خود و چگونگی مدیریت آن را از نظر بگذرانید و سپس آن را چند بار در خیالتان مرور کنید تا یقین پیدا کنید من راه های مختلفی برای ابراز احساسم دارم و می توانم آن را به گونه ایی مدیریت کنم که مرا در روابطم با دیگران یاری کند.گام هفتم :دست به عمل بزنید. بروید و احساس خود را طرف مقابل ابراز کنید تا در هیچ احساسی در نمانید. احساستان را به گونه ای ابراز کنید که آنچه در ذهنتان به تصور در آمده و در آن باره کنجکاوی نشان داده اید واقعیت یابد.هر احساسی بدان جهت به شما دست می دهد که خدمتی به شما بکند پس به ندای احساس خود گوش بسپارید و به راهنمایی هایش عمل کنید۱۰ بذر خوشبختیهمانگونه که می دانید بهترین راه برآوردن خواسته ای این است که بر آن تمرکز کنید ، یا به عبارتی بذر آن را در دل خود بکارید اگر ذهن و احساسات و روحتان را همچون باغی در نظر بگیرید راه مطمئن به دست آوردن محصول دلخواه این نیست که در آن باغ ، بذر ناامیدی و ترس بکارید بلکه به جای آن باید بذرهای عشق و محبت وصمیمت و قدردانی بکارید؛۱. عشق و محبت۲. قدر دانی و سپاس گذاری۳. کنجکاوی (راه درمان ناراحتی و غم کنجکاو بودن است ، حس کنجکاوی را در خود پرورش دهید تا زندگی به مطالعه ای بی پایان و لذت بخش تبدیل گردد)۴. شور و هیجان (شور و هیجان لذت زندگی را افزون تر می کند و هرگونه سختی و دشواری را به فرصتی با شکوه

تبـدیل می دکند)۵. مصمم بودن۶. نرمش پذیری۷. ایمـان و اطمینان ۸. خنده رویی۹. شادابی و تنـدرستی ۱۰. حُسن نیکوکاری (ما هرچه قدر بیشتر کارهای نیک انجام دهیم به ایثار کردن به دیگران و دستگیری از مردم بیشتر خو خواهیم گرفت.

بررسی دورکاری: مزایا و راهکارها

۲

بررسـی دورکـاری (کـار از راه دور): مزایـا و راهکارهامولف: ایثار باتمان قلیـچ چکیـده: در این مقاله دورکاری تعریف می شود و مثال هـا و مصـادیقی از آن ارائه می گردد. سپس مزایـای سازمـانی، فردی، اقتصـادی و اجتمـاعی کـار از راه دور هم چنین مزایای دورکـاری در ایران بررسـی می شود. در ادامه به مشاغـل منـاسب دورکـاری اشـاره می شود. مشاغـل نامناسب برای کار از راه دور، مشاغلی که بیشترین اسـتفاده را از کار از راه دور می برند، مشکلات کار از راه دور برای سازمان های ایرانی، راه های گسترش کار از راه دور، آمارهـایی از گسـترش کـار از راه دور و آمارهـایی از شاغلاـن کـار از راه دور دیگر مطـالب ایـن مقـاله را تشـکیل می دهنـد.کلیـدواژه ها: دورکاری ؛ flexiwork ؛ flexiplace ؛ Telecommuting ؛ teleworking۱- تعریف کـار از راه دور یـا دورکارییـک انتخـاب است راجع به روش انجـام کار، که به کارکنان اجازه می دهـد تمام یا قسمتی از کارشان را خارج از محیـط کـاری انجـام دهنـدیعنی افراد می تواننـد از خـانه شـان, از یـک مرکزارتبـاط از راه دوردر نزدیکی خانه شان یا از محل کار دیگری وظایف کاریشان را انجام دهند (مجله کانکشنزسـپتامبر ۲۰۰۴).اسـتفاده از رایـانه و ارتباطات راه دور به منظور تغییر موقعیت جغرافیایی محل کار و انجام وظایف شـغلی (کمیسیون اروپا).در واقع به واسطه به وجود آمدن کامپیوتر ها، شبکه های ارتباطی، نرم افزارهای ارتباطی و نرم افزارهای اداری و تخصصـی علوم مختلف است که امروزه می توانیم از کار از راه دور صحبت کنیم. پس با پیشـرفت این ابزارهـا می توانیم انتظـار داشـته باشـیم که در آینـده تعـداد مشاغـل از راه دور بیشتر و کارهای از راه دور با کیفیت تر شوند.۲- مثالهایی از کار از راه دوراسـتفاده از پزشـکان سایر کشورها در اوقات شبانه کار بیمارستانها (تله مدیسن): برای مثال وقتی یک بیمار طی نیمه شب در بیمارسـتان سـنت ماری نیاز فوری به سـی تی اسـکن، التراسوند و یا ام-آر-آی داشـته باشد دیگر نیازی نیست تـا کارکنـان بخش اورژانس، دکتر رادیولوژیست را از رختخواب بیرون بکشـند تا او تصاویر را بخوانـد. اینکار توسط دکتری در مـاورای دریاهـا و درست هنگـامی که نیم روز کار خود را میگذرانـد انجام خواهـد شـد. به گزارش بخش خبر شـبکه فن آوری اطلاعـات ایران، از سایت www.ComeToNet.com و به نقـل از واشـنگتن پست، خوانـدن تصـاویر فوق به دکـتر ارجون که ۸۰۰۰ مایـل آن طرفتر و در بنگـال هنـد کـار میکنـد، واگـذار میگردد. وقتی بیمارسـتان سـنت ماری و یک دوجین بیمارسـتان دیگر امریکـایی در نیمه شب بسر میبرنـد، تصـاویر خـود را بصـورت الکـترونیکی به دکـتر ارجون میفرسـتند و او توصیه هـای لاـزم را به دکترهـای هر بیمارسـتان میدهـد. این اینکـار بطرز فزاینـده مورد توجه قرار گرفته است بشـکلی که توجه مناطق دیگر ماننـد هاوایی، هنـد، استرالیـا، سوییس و برزیـل را نیز برای خوانـدن تصـاویر از راه دور به خود جلب کرده است. جاناتان دی لینکاس رئیس هیئت مدیره انجمن تله مدیسن امریکا اعتقاد دارد که تله رادیولوژی که هم اکنون استفاده میشود هنوز در آغاز راه قرار دارد و خاطر نشان کرد که در سایر رشـته ها ماننـد پاتولوژِی نیز کارهای مشابه ای انجام شده است (سایت www.IRITN.com).به عنوان نمونه‌ای از این مورد می‌توان به اسـتفاده از خانه‌کاران به عنوان نیروی کار اضافی برای مراکز پیام در طی دوره‌های افزایش تقاضا اشاره کرد (که گـاهی اوقات به نام «مراکز مجازی پیام» شـناخته می‌شونـد)، که طبق یک تحقیق بین‌المللی هم‌اکنون در ۴ درصد از مراکز پیام این کار انجام می گردد.اطلاعات پرونده بیماران و گزارشهای پزشکی ازطریق اینترنت به شرکتهای خدماتی در هند و فیلیپین ارسال شده و این اطلاعات در آنجا پس از سازماندهی لازم توسط نرم افزارهایی (مانند organizer) به کشور سفارش دهنده منتقل می گردد (خبرگزاری فارس).در فیلیپین کارکنان ثبت داده ها (data entry) کار ثبت وجمع آوری لیست کتاب ها را برای کتابخانه

ملی پاریس انجام می دهند.فرد مسئول بازدید و تهیه گزارش از واحدهای مختلف یک سازمان در شهرهای مختلف (مثل شعب مختلف یک بانک یا فروشگاه زنجیره ای) دیگر مجبور نخواهد بود بعد از تهیه هر گزارش، مستقیما به سازمان مراجعه کرده و گزارشش را تحویل دهد. وی میتواند در حین مسافرت از شهری به شهر دیگر بوسیله کامپیوتر قابل حمل گزارشش را تهیه کرده و از طریق اینترنت (یا حتی خط تلفن همراه) گزارش را به سازمان متبوع ارسال کند.فرض کنید یک مهندس الکترونیک از ایران و مهندسی از ژاپن بر روی پروژه طراحی مدار الکترونیکی دستگاه خاصی کار می کنند. این دو نفر می توانند با بکارگیری یکی از نرم افزارهای کنفرانس ویدئویی با یکدیگر مکالمه صوتی–تصویری داشته باشند و در همان حال تصویر مانیتور فرد دیگر را داشته را داشته باشند و ببینند که طرف مقابل با نرم افزار تخصصی رشته الکترونیک چه مداری را طراحی کرده و حتی در صورت اجازه طرف مقابل، به نرم افزارها و فایل های موجود روی کامپیوترش دسترسی داشته باشد و جالب تر اینکه نه دو نفر بلکه چندین نفر می توانند به طور همزمان چنین ارتباطی داشته باشند.جالب است بدانید در اروپا و امریکا شرکتهایی به تولید و فروش کلبه‌های تک اتاقه چوبی می پردازند. این کلبه ها به عنوان محل کار (دفترخانگی) قابل نصب در حیاط خانه اند. این فضای کاری کامل دارای پنجره‌های دو جداره است و برای برق و نور، سیم‌کشی توکار دارد؛ همچنین دارای یک بخاری برقی پریز تلفن کابل تلویزیون و یک زنگ خطر دزدگیر است (کتاب دورکاری برای کتابداران و اطلاع‌رسانان – مونیکا بلیک؛ ترجمه نادر نقشینه).۳- مزایای کار از راه دور برای سازمانهامدیران منابع انسانی با بذل توجه به کار از راه دور می توانند مزایای فردی و سازمانی زیر را به ارمغان آورده و موجبات رضایت کارکنان و مدیران را فراهم سازند:قدرت سازمان ها در انتخاب بهینه نیروی کار افزایش می یابد.شلوغی بیش از حد محل های کار کاهش می یابد.نیاز به ساختمان های بزرگ و ادارات عریض و طویل کاهش می یابد.غیبت کارکنان کاهش می یابد (در حدود ۶۰٪).ساز مان ها قدرت بیشتری برای پاسخگویی به نیاز های فوری و اضطراری خواهند داشت چون می توانند قسمتی از کارشان را به شاغلان از راه دور بسپارند.تسهیل انجام اموری که باید به صورت مخفیانه انجام گیرند و کاهش امکان لو رفتن کل پروژه کاری مورد نظرافزایش بهره وریطی مطالعه ای که در سال ???? در ارتباط با گروهی از کارکنان راه دور انجام شد مشخص شد که ?? درصد از آنها افزایش بهره وری ?? ,درصد آنان عدم تغییر در بهره وری و ?? درصد آنان کاهش در بهره وری کاری خود را تجربه کرده اند (روزنامه شرق شماره۱۶۷). همچنین در پژوهش دیگری ?? درصد بر بهره وری بیشتر، ??درصد به عدم تغییر در بهره وری و ? درصد به کاهش بهره وری کاری خود معتقد بوده اند و ? درصد نیز پاسخی نداده اند.

همین طورآمارهای دیگر نشان می دهد افزایش بهره وری بین ۱۰٪ تا ۴۰٪ است.(۲۰۰۰ – Telework America Survey and CO Telework Coalition)۴- مزایای فردی کار از راه دورکار از راه دور محدودیتهای زمانی و مکانی را از سر راه بر می دارد. حالا دیگرمی توانید در بهترین و خوش آب و هوا ترین مناطق زندگی کنید از حاشیه شهرها تا مناطق ییلاقی کوهستان ها.کاهش رفت و آمد و هزینه های ناشی از آن که شامل هزینه حمل و نقل و ارزش پولی وقت تلف شده در راه.زمانی که ناگزیر در رفت و آمد روزانه به محل کار تلف می شد، حالا می توانید برای نگهداری از فرزندان و والدین پیر سپری شود.گسترش حق انتخاب شغل و کار. کارمند هر شرکت یا سازمانی که دوست دارید باشید، دیگر جا و مکان ملیتش فرق نمی کند.۵- مزایای اقتصادی – اجتماعی کار از راه دورکاهش ترافیک های درون شهری و مشکلات ناشی از آن مثل آلودگی هوا و محیط زیست.کاهش نیاز به راه سازی و گسترش بزرگراه هابرای کسانی که ناتوانی یا بیماری خاصی دارند که حضورشان در ادارات مرسوم، غیر معقول و غیر ضروری است، موقعیت کاری فراهم می شود.بازار نیروی کار گسترش می یابد یعنی قدرت انتخاب سازمان ها برای انتخاب بهینه نیروی کار مورد نیازشان زیاد می شود زیرا تا دیروز سازمان ها ناگزیر بودند کار را به یکی از متخصصان همان شهر (یا منطقه جغرافیایی) بسپارند اما امروز می توانند کار را به طریق از راه دور به هر متخصصی که توانایی ها و قابلیت های بیشتری دارد بسپارند که این همان شایسته سالاری است. به این ترتیب موقعیت های کاری یکسانی نیز برای همه جدای

از محل و موقعیتشان به وجود می آید که این راستا عدالت اجتماعی است.کاهش رشد جمعیت شهر های بزرگ؛ از هجوم نیروی کار به شهرهای بزرگ برای دستیابی به موقعیت های کاری بهتر کاسته می شود.۶- چه مشاغلی برای کار از راه دور مناسب انددر صورت نیاز یا وجود مشاغل ذیل در سازمان،مدیر منابع انسانی می تواند در صدد ارائه این مشاغل به صورت کار از راه دور باشد:مطالعات و تحقیقات نظریمشاغل کامپیوتری مثل برنامه نویسی، طرحی صفحات وب، طراحی گرافیکی، انیمیشن سازیمترجمی، نویسندگی، فروش و بازار یابی، مشاوره، حسابداریکارهای طراحی و محاسبات در علوم مهندسی مثل محاسبه و طراحی سازه در مهندسی عمران، طراحی ماشین آلات در مهندسی مکانیکتدریس (از طریق ویدئو کنفرانس)بطور کلی بسیاری از کارهای خدماتی به طریق از راه دور قابل انجام اند.۷- چه مشاغلی برای کار از راه دور مناسب نیستندکارهای عملی و اجرایی مثل آتش نشانی، پلیس، کار آزمایشگاهی، جراحی، دندانپزشکی، اورژانس پزشکی و... (البته برخی از جراحی ها هم در حال حاضر از راه دور انجام می شود - سایت راهکار مدیریت)جاهایی که تاثیرگذاری و نفوذ درافراد مسئله خیلی مهمی است.زمانی که نظارت مستمر و شدید بر کار ضروری است.زمانی که احتمال وقوع پیشامدهای اضطراری بالاست یا هزینه وقوع پیشامد اضطراری زیاد است مثل مسئولیت نیروگاه اتمی، مسئولیت ماشین آلات در خط تولید انبوهکارهایی که ارتباط مداوم و مستقیم با تعداد زیادی از کارکنان یک ضرورت است.۸- مشاغلی که بیشترین استفاده را از کار از راه دور می برندتقریباً از هر ده مؤسسه ای که از شاغلان راه دور استفاده می‌کند، شش موسسه این افراد را برای کارهای توسعه و پشتیبانی نرم‌افزاری به کار می‌گیرد.کارهای خلاقانه مثل طراحی، ویراستاری، تولید محتوای چندرسانه‌ای و... دومین دسته از کارهای شاغلان از راه دور است با سهم ۳۸درصد.سومین دسته، کارکردهای آموزشی و خدمات مشتری می باشد (مقاله "مشارکت فناوری اطلاعات در کارآفرینی-"سید علیرضا حجازی - منتشر شده در سایت راهکار مدیریت).۹- مزایای کار از راه دور برای ایرانافزایش فرصت های شغلی برای نیروی کار متخصص: با توجه به اینکه سطح دستمزدها در ایران پایین است، شرکت های خارجی تمایل دارند از متخصصان ایران در انجام کارها استفاده کنند. کار از راه دور این امر را تسهیل می کند بدون اینکه نگران مشکلات ناشی از مهاجرت نیروی کار باشند. (جمعیت بیکاران جوان کشور از مرز ? میلیون و ۸۰۰ هزارنفر گذشته و سالانه ??? هزار و ??? نفر بر عرضه نیروی کار کشور افزوده می شود).ایجاد فرصتی مناسب برای اشتغال زنان: در بسیاری از خانواده ها کار زن در خارج از خانه به دلایل مختلف امکان پذیر نیست. کار از راه دور فرصت مناسبی برای اشتغال زنان را فراهم می کند.۱۰- مشکلات کار از راه دور برای سازمان های ایرانیعدم آشنایی مدیران با مزایا و کاربردهای کار از راه دور و بطور کلی ICTبی ثباتی و نامطمئن بودن خطوط ارتباطیهزینه نسبتا بالای نصب تجهیزات سخت افزاریهزینه بالای ارتباطاتناکارایی و دانش اندک کارکنان بخش ITضعف زبان خارجی اکثر افرادکمبود ضوابط و مقررات برای کار از راه دور۱۰- راه های گسترش کار از راه دورگسترش شبکه های کامپیوتریافزایش پهنای باند شبکه های کامپیوتریگسترش اتوماسیون اداریشناساندن مزایا و کاربردهای کار از راه دور به عموم مدیران و تصمیم گیرانآشنا سازی کارکنان با کامپیوتر، شبکه و نحوه کاربرد آنها برای انجام بهتر امورکاهش هزینه های ارتباطات بطور کلی و تامین ارتباطات ارزان قیمت برای کار از راه دور بطور خاص ساده سازی کار با شبکه ها و کامپیوترها (کاربر پسند کردن نرم افزارهای رابط)کمک های مالی یا اعمال تخفیف های مالیاتی برای شرکت هایی که با هدف صادرات کار از راه دور مشغول به کار می شوند.حرکت به سوی دولت الکترونیکیآشنا سازی عموم مردم با کامپیوتر و امکانات شبکه وتشویق آنان به استفاده.تبلیغ و انتشار اطلاعات راجع به فرصت های از راه دورمعرفی جهانی مزایای نسبی نیروی کار ایرانیتهیه نرم افزارهایی برای تسهیل کارهای خاص مشاغلتوسعه و نگهداری نیروی متخصص ITحرکت به سوی جامعه اطلاعاتیحرکت به سوی اقتصاد مبتنی بر دانش۱۱- آمارهایی از گسترش کار از راه دورکلیه آمارها حکایت ازعلاقه روز افزون کارکنان و کارفرمایان به کار از راه دور دارد:تحقیقی در نظریه کار از راه دور در ایرلند در سال ???? و در میان مردم عادی نشان داد که ?? درصد مردم معتقد بودند که اگر تمام یا بخشی از کار خود را از طریق

کامپیوتر و در خانه هایشان انجام می دادند بسیار مطلوب تر بود (روزنامه شرق شماره۱۶۷ ??).درصد نیز بر این باور بودند که کارفرمایان باید به کارمندان خود اجازه دهند آنان تمام و یا بخشی از ساعات خود را از راه دور به کار بپردازند.در تحقیقی دیگر ??درصد از افراد شاغل ترجیح می دادند که از راه دور کار کنند.در همان سال نیز نتیجه یک تحقیق در فنلاند بر این بود که بیش از نیمی از کارفرمایان فنلاندی علاقه مند بودند تا کار از راه دور را در شکل یک قرارداد ثانوی و یا کار سیار طرح کنند و بیش از ??درصد علاقه مند به کار از راه دور بودند (روزنامه شرق شماره۱۶۷).نتیجه یک تحقیق در کانادا در سال، ???? نیز نشان داد که ?? درصد از کارمندان کانادایی معتقدند که کار از راه دور بسیار جذاب است.تحقیقی دیگر در امریکا حاکی از این است که ۳۹٪ از کارکنانی که در حال حاضر به طریق از راه دور کار نمی کنند به کار از راه دور علاقه مندند.تعداد کل کارکنان از راه دور بریتانیا بین سال های ???? و ???? حدود ?? درصد افزایش یافته است.در سال ۲۰۰۱ تعداد ۸/۲۵ میلیون آمریکایی به دور کاری مشغول بودند و پیش بینی می شود که این میزان تا پایان سال ۲۰۰۴ به ۹/۲۸ میلیون نفر بالغ شود (http://www.talareweb.com).۱۲- آمارهایی از شاغلان کار از راه دور۱۲-۱- سن شاغلان۱۷٪ بین سن ۱۸ تا۲۹ سال هستند.۶۰٪ بین سن ۳۰ تا ۴۹ سال هستند.۲۲٪ بین سن ۵۰ تا ۶۴ سال هستند.۱۲-۲- کارهای شاغلان از راه دور۳۸٪ از وقتشان پشت کامپیوتر می گذرد.۱۷٪ از وقتشان با تلفن صحبت می کنند.۲۴٪ از وقتشان صرف مطالعه تحقیق و تجزیه و تحلیل می شود.۹٪ از وقتشان در ملاقات رودر رو سپری می شود. منبع: راهکار مدیریت تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com

شیزوفرنی

بهزاد مهدی خانی

شیزوفرنی از یک واژه یونانی گرفته شده و به معنای «ذهن منقطع» است. یک بیماری شناخته شده و مهم روان پزشکی که در ابتدا به ایجاد اختلال در ادراک فرد و سپس تغییر درک و تعابیر وی از واقعیات منجر می شود و در نهایت، عدم کارکردهای اجتماعی، خانوادگی و شغلی را در پی خواهد داشت.شخصی که به شیزوفرنی دچار است، معمولاً دچار اختلال در کارکرد دستگاه عصبی است و توهمات و تصورات غیرواقعی از اطراف خود پیدا می کند. این توهمات غالباً شنوایی و سمعی هستند.

به رغم اینکه تصور می شود این بیماری بیش از هر موضوع دیگر، روی ادراک و شناخت شخص تاثیر می گذارد، اما اختلالات مزمن رفتاری و احساسی نیز در مبتلایان به این عارضه بسیار دیده می شود.بیماران مبتلا به شیزوفرنی، غالباً احتمال ابتلا به سایر بیماری های روان پزشکی را نیز دارند. پروفسور «ایگن بلویر»، روان پزشک آلمانی معتقد است دقیقاً همانند تصور عامه مردم و بر خلاف ریشه شناسی لغت، این بیماری را می توان چندشخصیتی نیز تعبیر کرد یعنی افرادی که با شخصیت فعلی خود در تعارض و درگیری هستند و ناچار برای فرار از شخصیت فعلی خود، رفتارهای روتین جدیدی برای خود می سازند.بیکاری، فقر، خودکشی، امید کم به زندگی و مشکلاتی از این دست بیش از هر نوع دیگر بیماری های روحی، در مبتلایان به شیزوفرنی دیده می شود ضمن اینکه ناکارآمد بودن درمان توسط روان پزشکان و بستری در کلینیک های اورژانسی برای انتقال شوک های الکتریکی به بیماران شیزوفرنی نیز احتمال بسیار بالایی در این دسته دارد. نشانه های بروز شیزوفرنی معمولاً در دو دسته مثبت و منفی یا خوش خیم و بدخیم تقسیم بندی می شود.نشانه های مثبت و طبیعی آن را می توان تصورات واهی، توهم های شنوایی و اختلالات فکری و تصمیم گیری برشمرد که معمولاً انواع معمولی بیماری های روحی هستند. اما نشانه های منفی معمولاً به حالاتی اطلاق می شود که در آنها از دست رفتن یا کم رنگ شدن ویژگی ها و توانایی های طبیعی انسان اتفاق بیفتد برای مثال احساسات خشک و بی روح، بی تفاوتی، فقر کلامی و حرکت نداشتن از جمله این حالات هستند. در مراحل بعدی نیز کاهش حافظه، میزان توجه به اطراف،

کاهش قدرت حل مساله، از بین رفتن قدرت کارهای عملی و میزان درک و شناخت اجتماعی از جمله عوارض این بیماری محسوب می شوند.شیوع و رواج این بیماری اکثراً در آغاز سنین نوجوانی، بزرگسالی و در مردان بیشتر از زنان دیده می شود. در سال ۱۸۹۳ «امیل کراپلین»، یک روان پزشک آلمانی دیگر، نخستین کسی بود که تفاوت های بیماری روحی قبل از بلوغ و سایر بیماری های شناخته شده روان پزشکی را مطرح کرد. دسته بندی علمی شیزوفرنی در یک گروه خاص از بیماری های روحی به دلیل نبودن منابع علمی موثق و قابل استناد معمولاً در بین روان پزشکان و اهالی فن، مورد بحث و اختلاف بوده است. به رغم اینکه پس از سال ها تحقیق و بررسی، هنوز هیچ روان پزشک و استادی نتوانسته دلیل ریشه یی و اصلی بروز شیزوفرنی را دریابد و جایگاه تاثیرگذاری آن در مغز را به درستی تشخیص دهد، با این وجود مطالعه بیمارانی که برای این عارضه به پزشک مراجعه می کنند، نشان داده است آسیب پذیری های ذهنی و رویدادهای ناگوار زندگی شخصی مهمترین عوامل کلی ایجاد بیماری هستند. در مورد این آسیب پذیری های ذهنی نیز ژنتیک و عوامل اکتسابی به یک اندازه نقش دارند. بهترین مدلی که روان پزشکان توانسته اند برای توجیه بروز این بیماری معرفی کنند، مدل «استرس-ناتوانی» است که به شکلی علمی تر از سایر مدل ها، دلایل بروز بیماری را معرفی می کند. همین طور این تصور غالب وجود دارد که فرآیند توسعه سلول های عصبی و رشد آنها به ویژه در دوران جنینی یکی از عوامل موثر در بروز این بیماری باشد. در دوران بزرگسالی و جوانی، تصور می شود که کارکرد بیش از حد یا عدم کارکرد دوپامین در گذرگاه مزولیمبیک مغز باعث ایجاد شیزوفرنی شود. گذرگاه مزولیمبیک یکی از عبورگاه های عصبی مغز است که باعث ارتباط غشای سلولی ویژه یی در مخچه با سایر قسمت های مغز می شود. این گذرگاه مغزی، مامور ایجاد احساس لذت، تقدیر و خواهش است. تفاوت های معنی داری در ساختار مغزی کسانی که به شیزوفرنی مبتلاـ هستند با کسانی که این بیماری را ندارند دیده شده است. از طرف دیگر، کوچک و لاغر بودن ساختار مغز و همین طور افزایش میزان حفره ها و بطن های مغزی، دلیل ایجاد تفاوت های شخصیتی منجر به بروز شیزوفرنی می شوند. لازم به ذکر است" جان نش "ریاضیدان نابغه و برجسته آمریکایی که در سنین جوانی به بیماری شیزوفرنی از نوع پارانوییـد مبتلا شـد و بر اساس زندگی وی فیلمی به نام " ذهن زیبا" نیز ساخته شده است. کار مهم او معرفی مفهومی است که بعدها به تعادل نش معروف شد. کارهای او در گسترش نظریهٔ بازی‌ها (از شاخه‌های ریاضیات نوین) بسیار موثر بوده است.

روانشناسی ادراک

مدیریار

اطلاعاتی که توسط سیستم‌های حسی به مغز ارسال می‌شوند جدا جدا و متفاوت از هم هستند ولی آنها در فرآیند پردازش ادراکی (perception) در مغز یکپارچه شده و با تجربه‌های گذشته مورد مقایسه قرار می‌گیرند و بدین ترتیب یک احساس خاص معنی و مفهوم پیدا می‌کند (دریافت ادراکی) و سپس این ادراک‌ها برای شناخت جهان بکار می‌روند. در بررسی ادراک همواره دو مسئله کلی مطرح بوده است. یک دستگاه ادراکی پس از دریافت احساس‌ها باید معین کند که در آن چیست "؟و" در کجا قرار دارد "؟جواب به این سوال‌ها در محدوده دو موضوع" بازشناسی ("Recognition) "و" مکان یابی ("Localization) قرار می‌گیرد و نظام ادراکی باید به انها جواب دهد. ادراک را فرایند آگاه شدن از اشیا ویژگی ها و رابطه ها از طریق اندام های حسی تعریف کرده اند. در واقع ادراک یعنی تفسیر شدن اطلاعات حسی برای معنی بخشیدن به آنها ●.نگاه کلیـ فرآیند تفسیر داده های حسی چگونه است؟ـ ایشان چگونه رنگ ها شکل ها ، فاصله ها و حرکت ها را از هم تشخیص می دهد؟ـ چگونه یک داده حسی در دو موقعیت متفاوت تفسیرهای متفاوتی پیدا می کند؟ـ چگونه یک داده حسی در دو موقعیت متفاوت تفسیرهای متفاوتی پیدا می کند؟اطلاعاتی که توسط سیستم های حسی به مغز ارسال می شوند جدا جدا و متفاوت از هم هستند ولی آنها در فرآیند پردازش

ادراکی (perception) در مغز یکپارچه شده و با تجربه های گذشته مورد مقایسه قرار می گیرند و بدین ترتیب یک احساس خاص معنی و مفهوم پیدا می کند (دریافت ادراکی) و سپس این ادراک ها برای شناخت جهان بکار می روند. در بررسی ادراک همواره دو مسئله کلی مطرح بوده است. یک دستگاه ادراکی پس از دریافت احساس ها باید معین کند که در آن چیست "؟و" در کجا قرار دارد "؟جواب به این سوال ها در محدوده دو موضوع" بازشناسی ("Recognition) "و" مکان یابی" (Localization) قرار می گیرد و نظام ادراکی باید به انها جواب دهد ●.ارتباط احساس با ادراکاین موضوع که در فرآیند ادراک احساس ها تفسیر می شوند ممکن است به این شکل مورد تفسیر قرار گیرد که آنها جدا و چیزی متفاوت از هم هستند ولی باید گفت که انها از هم جدا نیستند و به نظر می رسد که این دو تجربه بخش هایی از یک طیف (پیوستار) می باشند. از طرف دیگر آنها چیزهایی متفاوت از هم نیز هستند. اگر چه در ادراک همیشه محتوی حسی وجود دارد با این حال آنچه ادراک می شود متاثر از آمایه و تجربه های پیشین است؛ به نحوی که ادراک را باید چیزی فراتر از ثبت محرک های موثر بر سیستم حسی ۹۰ به شمار آورد. به بیان دیگر احساس و ادراک از این جهت که هر دو با محرک های حسی (اطلاعات حسی) سروکار دارند؛ با یکدیگر ارتباط دارند و از آن جهت روش های متفاوتی را بکار می برند از هم متفاوت می شوند ●.فرایندهای ادراک ▪ بازشناسییکی از عمده ترین فرآیندهای ادراکی" بازشناسی "است. بازشناسی یعنی" منتسب شدن یک محرک (احساس) به یک مقوله "اینکه شنیدن صدای زنگی را در یک موقعیت به صدای زنگ تلفن منتسب می کنیم و یا دیدن چراغ قرمزی را به چراغ قرمز تابلو راهنمایی و رانندگی منتسب می کنیم و نه چراغ قرمز ماشین آتش نشانی یک فرآیند بازشناسی است. در فرآیند بازشناسی ویژگی های زیادی را از شی یا محرک در نظر می گیریم. این ویژگی ها عبارتند از" شکل ، اندازه ، رنگ ، بافت و وضعیت قرار گرفتن "با این حال ویژگی" شکل "نقش اصلی را در بازشناسی ایفا می کند.فرآیند بازشناسی فقط به شناخت اشیا و محرک از هم منجر نمی شود بلکه پس از انتساب بسیاری از ویژگی های بیان نشده و پنهان مانده را نیز استنباط می شود. این چراغ قرمز راهنمایی و رانندگی؛ پس باید متوقف شویم یا این یک پیراهن است پس باید از پارچه درست شده باشد و نه فلز یا هر چیز دیگر ▪.مکان یابیدیگر فرآیند ادراکی" مکان یابی "است. به کمک فرایند مکان یابی دستگاه ادراکی می تواند جایگاه اشیا و محرک ها را در جهانی سه بعدی تشخیص دهد. به کمک مکان یابی است که ادراک می کنیم که چراغ قرمز راهنمایی و رانندگی در چهارراه اول قرار ندارد بلکه آن در چهارراه بعدی قرار دارد؛ پس لازم نیست توقف کنیم. در مکان یابی با سه موضوع اساسی یعنی" جداسازی اشیا ، ادراک فاصله و ادراک حرکت "سروکار داریم. از طریق جداسازی شکل و زمینه از هم جدا می شوند و از طریق ادراک فاصله عمق و فاصله اشیا را ادراک می کنیم و از طریق ادراک حرکت ثبات یا متحرک بودن و سست حرکت اشیا و محرک ها را می شناسیم ▪.ثبات ادریکی از فرآیندهای ادراکی که تکمیل کننده فرایندهای بازشناسی و مکان یابی است" ثبات ادراک" (Perceptionconstancy) می باشد؛ ثبات ادراک عبارت است" از ثابت نگهداشتن ظاهر اشیا به رغم متغیر بودن آنها "ثبات ادراکی کمک می کند که رنگ ها شکل ها ، مکان ها ، اندازه ها و هر چیز دیگر به همان صورتی که در جهان هستند بازنمایی و ادراک شوند. با این وجود ثبات ادراکی همراه با خطایی نیز است. خطاهایی که می توان آن را" خطاهای ادراکی "نام نهاد▪. ارتباط با ادراکفرآیندهای ادراکی مستلزم توجه است و توجه مستلزم انتخاب کردن. برای مثال برای بازشناسی یک شی قبل از هر چیز باید توجه بر آن متمرکز شود، اما بیشتر اوقات انسان با سیل عظیمی از محرک ها (که توسط اندام حسی دریافت و ارسال می شوند) روبرو است که امکان توجه به همه آنها برای بازشناسی وجود ندارد؛ بنابراین باید انتخاب کنیم. بطور کلی ، افراد محرکی برای ادراک کردن انتخاب می کنند که با موقعیت و وضعیتی که در آن قرار دارند متناسب باشد. برای مثال موقع خواندن یک مقاله بیشترین توجه به جملات آن مقاله معطوف است و نه صدای ماشینی که از خیابان در حال عبور است (بعضی مواقع اصلا وجود محرکی دیگر در اطرافیان را متوجه نمی شویم) این فرآیند که به ادراک کمک می کند" توجه انتخابی ("Selective

Attention) نـام دارد ▪.فیزیولوژی ادراکیافته های تحقیقاتی (بویژه بر روی قطعه پس سـری مغز که جایگاه حس و ادراک بینایی است) نشان داده انـد که فرآینـدهای ادراکی در نواحی متفاوتی به اجرا در می آینـد. برای مثال در ادراک بینایی فرآینـد بازشناسـی اشـیا در اختیار بخشـی از دسـتگاه بینایی شامل ناحیه گیرنده بینایی مغز و قسمتی تحتانی قشر مخ می باشد؛ در حالی که فرایند مکان یابی اشـیا در ناحیه گیرنده بینایی مغز و قسـمتی فوقانی مغز انجام می پذیرد. از طرف دیگر تحقیقات نشان داده اند که ویژگی هایی که برای بازشناسـی بکار می روند در اختیار سـلول های عصبی متفاوتی هسـتند و این بدین معنی است که نوعی تقسـیم کار در مغز وجود دارد که در آن هر ناحیه وظیفه ای تخصصـی را بر عهـده دارد ▪.رشد ادراکاین موضوع که آیا انسان توانایی هایی ادراکی را به ارث می برد (فطری بودن) یا در طول زمان می آموزد (اکتسابی بودن)؟ توجه بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری را به خود جلب کرده است. در این بین عده ای بر نقش کامل وراثت و عده ای بر نقش کامل آموزش تاکید کرده اند. با این حال امروزه هیچ کس تردیدی ندارد که وراثت و آموزش هر دو بر ادراک تاثیر می گذارند؛ کودک با مجموعه ای از فرایندهای ادراکی وراثتی بدنیا می آیـد ولی اگر محیـط او محـدود کننـده باشـد؛ فراینـدهای ادراکی بـه درستی و بطـور کامـل رشـد نخواهـد کرد و ادراک کـودک مشکلاتی مواجه خواهد بود. ارتباط احساس با ادراکاین موضوع که در فرآیند ادراک احساس‌ها تفسیر می‌شوند ممکن است به این شکل مورد تفسیر قرار گیرد که آنها جدا و چیزی متفاوت از هم هستند ولی باید گفت که انها از هم جدا نیسـتند و به نظر می‌رسد که این دو تجربه بخش‌هـایی از یـک طیف (پیوسـتار) می‌باشـند. از طرف دیگر آنها چیزهایی متفاوت از هم نیز هسـتند. اگر چه در ادراک همیشه محتـوی حسـی وجود دارد بـا این حـال آنچه ادراک می‌شود متـاثر از آمـایه و تجربه‌هـای پیشـین است؛ به نحوی که ادراک را باید چیزی فراتر از ثبت محرک‌های موثر بر سیسـتم حسی ۹۰ به شـمار آورد. به بیان دیگر احساس و ادراک از این جهت که هر دو با محرک‌های حسـی (اطلاعات حسـی) سروکار دارند؛ با یکدیگر ارتباط دارند و از آن جهت روش‌های متفاوتی را بکار می‌برند از هم متفاوت می‌شوند.فرایندهای ادراکیبازشناسییکی از عمده‌ترین فرآیندهای ادراکی" بازشناسـی "است. بازشناسی یعنی "منتسب شـدن یک محرک (احساس) به یک مقوله "اینکه شـنیدن صـدای زنگی را در یک موقعیت به صدای زنگ تلفن منتسـب می‌کنیم و یا دیـدن چراغ قرمزی را به چراغ قرمز تابلو راهنمایی و رانندگی منتسب می‌کنیم و نه چراغ قرمز ماشـین آتش نشانی یک فرآینـد بازشناسـی است. در فرآینـد بازشناسـی ویژگی‌هـای زیادی را از شـی یا محرک در نظر می‌گیریم. این ویژگی‌ها عبارتنـد از "شـکل ، اندازه ، رنگ ، بافت و وضـعیت قرار گرفتن "با این حال ویژگی" شـکل "نقش اصلی را در بازشناسی ایفا می‌کند.فرآیند بازشناسـی فقط به شناخت اشیا و محرک از هم منجر نمی‌شود بلکه پس از انتساب بسیاری از ویژگی‌های بیان نشده و پنهان مانده را نیز استـنباط می‌شود. این چراغ قرمز راهنمایی و رانندگی؛ پس باید متوقف شویم یا این یک پیراهن است پس باید از پارچه درسـت شـده باشـد و نه فلز یا هر چیز دیگر.مکان یابیـدیگر فرآیند ادراکی" مکان یابی "است. به کمک فرایند مکان یابی دسـتگاه ادراکی می‌توانـد جایگـاه اشـیا و محرک‌ها را در جهانی سه بعـدی تشـخیص دهـد. به کمک مکان یابی است که ادراک می‌کنیم که چراغ قرمز راهنمایی و راننـدگی در چهارراه اول قرار نـدارد بلکه آن در چهارراه بعـدی قرار دارد؛ پس لازم نیست توقف کنیم. در مکان یابی با سه موضوع اساسی یعنی" جداسازی اشیا ، ادراک فاصله و ادراک حرکت "سروکار داریم. از طریق جداسازی شکل و زمینه از هم جدا می‌شوند و از طریق ادراک فاصـله عمق و فاصله اشیا را ادراک می‌کنیم و از طریق ادراک حرکت ثبات یا متحرک بودن و سـست حرکت اشـیا و محرک‌هـا را می‌شناسیم.ثبات ادراکیکی از فرآینـدهای ادراکی که تکمیل کننـده فراینـدهای بازشناسـی و مکـان یابی است" ثبات ادراک ("Perceptionconstancy) می‌باشـد؛ ثبـات ادراک عبارت است" از ثابت نگهداشـتن ظاهر اشـیا به رغم متغیر بودن آنها "ثبات ادراکی کمک می‌کند که رنگ‌ها شکل‌ها ، مکان‌ها ، اندازه‌ها و هر چیز دیگر به همان صورتی که در جهـان هسـتند بازنمـایی و ادراک شونـد. بـا این وجود ثبـات ادراکی همراه بـا خطـایی نیز است. خطاهایی که می‌توان آن را "خطاهـای ادراکی "نـام نهاد.ارتباط با ادراکفرآینـدهای ادراکی مسـتلزم توجه است و توجه مسـتلزم انتخاب کردن. برای مثال برای

بازشناسی یک شی قبل از هر چیز باید توجه بر آن متمرکز شود، اما بیشتر اوقات انسان با سیل عظیمی از محرک‌ها (که توسط اندام حسی دریافت و ارسال می‌شوند) روبرو است که امکان توجه به همه آنها برای بازشناسی وجود ندارد؛ بنابراین باید انتخاب کنیم. بطور کلی ، افراد محرکی برای ادراک کردن انتخاب می‌کنند که با موقعیت و وضعیتی که در آن قرار دارند متناسب باشد. برای مثال موقع خواندن یک مقاله بیشترین توجه به جملات آن مقاله معطوف است و نه صدای ماشینی که از خیابان در حال عبور است (بعضی مواقع اصلا وجود محرکی دیگر در اطرافیان را متوجه نمی شویم) این فرآیند که به ادراک کمک می‌کند" توجه انتخابی" (Selective Attention) نام دارد.فیزیولوژیکی ادراکیافته‌های تحقیقاتی (بویژه بر روی قطعه پس سری مغز که جایگاه حس و ادراک بینایی است) نشان داده‌اند که فرآیندهای ادراکی در نواحی متفاوتی به اجرا در می‌آیند. برای مثال در ادراک بینایی فرآیند بازشناسی اشیا در اختیار بخشی از دستگاه بینایی شامل ناحیه گیرنده بینایی مغز و قسمتی تحتانی قشر مخ می‌باشد؛ در حالی که فرایند مکان یابی اشیا در ناحیه گیرنده بینایی مغز و قسمتی فوقانی مغز انجام می‌پذیرد. از طرف دیگر تحقیقات نشان داده اند که ویژگی‌هایی که برای بازشناسی بکار می‌روند در اختیار سلول‌های عصبی متفاوتی هستند و این بدین معنی است که نوعی تقسیم کار در مغز وجود دارد که در آن هر ناحیه وظیفه‌ای تخصصی را بر عهده دارد.رشد ادراکاین موضوع که آیا انسان توانایی‌هایی ادراکی را به ارث می‌برد (فطری بودن) یا در طول زمان می‌آموزد (اکتسابی بودن)؟ توجه بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری را به خود جلب کرده است. در این بین عده‌ای بر نقش کامل وراثت و عده‌ای بر نقش کامل آموزش تاکید کرده‌اند. با این حال امروزه هیچ کس تردیدی ندارد که وراثت و آموزش هر دو بر ادراک تاثیر می گذارند؛ کودک با مجموعه‌ای از فرایندهای ادراکی وراثتی بدنیا می‌آید ولی اگر محیط او محدود کننده باشد؛ فرایندهای ادراکی به درستی و بطور کامل رشد نخواهد کرد و ادراک کودک مشکلاتی مواجه خواهد بود.

کار اقماری، زندگیِ دو زندگی

"LIVING TWO LIVES"

مولف: هادی غلامی ابراهیم آباد: چکیده: با افزایش تقاضا برای نفت و گاز در جهان وبه دنبال آن افزایش تولید، به معنای افزایش دکل، سکو، ریگ‌های حفاری و سایر اقلام مورد نیاز خواهد بود. کار مستقیم بر روی دکل های حفاری و سکوهای ثابت تولید و بهره برداری نفت و گاز نیز بعنوان بخشی از پروسه تولید میباشد. در این میان با توجه به مقتضیات کار، شرایط اقلیمی و ویژگیهای محیطی شاخه‌های جدیدی از کار نوبتی با عنوان کار اقماری بوجود آمد . الگوی کار اقماری عموما به صورت ۲هفته کار و ۲ هفته استراحت می باشد. این نوع کارمی تواند برای خانواده نیز سخت باشد و تقریبا هر اتفاقی که رخ میدهد همسر فرد ، تنها می ماند .این نوع کار دارای اثرات مخربی بر روی شخص و خانواده میباشد که از آن جمله می توان به استرس، چرخش مدیریت خانواده بین پدر و مادر، نفرت از محیط کار و مشکلات جنسی اشاره نمود که باعث کاهش نرخ اقبال به این کار شده است.کلمات کلیدی: نفت و گاز ، کار اقماری ، استرسمقدمه : الوین تافلر نویسنده کتاب موج سوم بیان مینماید که دگرگونی های جدید در نظام تولید ثروت باعث تغییرات همه جانبه در کلیه ابعاد شده و زندگی خانوادگی، کسب و کار و ... را دگرگون ساخته است . وی با مثالهای فراوان و جامع، مسائل و حوادث را به زیبایی، از زوایای مختلف و در قالب های متفاوت تجزیه و تحلیل و ترکیب نموده و اثری را خلق کرده که هر متفکری را وادار به تفکر و تجدید نظر در نگرش نسبت به جامعه انسانی می نماید. تافلر به زیبائی، آینده جهان را به تصویر کشیده و مطرح کرده است که چگونه شیوه زندگی، تجارت و ارتباطات بر پایه نیازها و در چهارچوب فن آوریها تغییر خواهد کرد.(شکل ۱)موج سوم موج دوم موج اول از هم گسستن خانواده پیدایش خانواده هم افزود خانواده هسته ای خانواده گسترده و جمعی خانوادهکار در خانه و تغییر محیط کارخانه و شرکت کار در کارخانه و

شرکت کار در مزرعه جنگلی و کوهستان محیط کاربرق، انرژی خورشیدی، انرژی اتمی انرژی فسیلی، نفت و گاز آب، باد، درختان انرژیالکترونیک کامپیوتر، صنایع فضایی، صنایع اعماق دریاها و صنایع بیولوژیک زغال سنگ، راه آهن، منسوجات، فولاد، گاوآهن، چرخ،اختراعات ضروری صنایعتاریخچه :نخستین عملیات حفاری برای پیدا کردن و استخراج نفت از اعماق زمین در سال ۱۸۵۹ توسط کلنل ادوین دریک (E.Drake) در محلی بنام Titusville در ایالت پنسیلوانیای آمریکا صورت گرفت . آغاز فعالیت صنعت نفت در ایران به کشف نفت در چاه شماره یک در ۵ خرداد۱۲۸۷ برمیگردد و صنعت نفت در منطقه خاورمیانه متولد گردید و میدان نفتی بهرگانسر اولین میدان نفتی کشف شده در خلیج فارس در سال ۱۳۳۸ بود که اولین سکوی نفتی در خلیج فارس نیز در همین میدان در سال ۱۳۴۰نصب و راه اندازی شد.(۱(جایگاه و اهمیت نفت :تاریخ نفت در ایران ، که با جذر و مدهای شدید سیاسی ، اقتصادی و اجتماعی همراه بوده است به یک قرن بالغ می شود . نفت سبب دگرگونیها و تحولات بنیادی شگرفی در امور اقتصادی و سیاسی و اجتماعی ایران همچون همه جای دیگر جهان ، شده است . اما با وجود همه تحولات ژرف همه جانبه ناشی از نفت در کشور ما ، متاسفانه ، در جهت بررسی مسایل نفت ، کوشش های کمی بعمل آمده است و اطلاع و آگاهی عمومی نسبت به مسایل نفت کشورمان بسیار اندک است .(۲)ایران در جایگاه طبیعی خود دومین دارنده ذخایر نفت و گاز در جهان می‌باشد، به طوری که ۱۳۷/۴۹میلیارد بشکه ذخیره نفت و ۲۶/۷۴ تریلیون متر مکعب ذخیره گاز قابل استحصال است که در پایان سال ۸۲ جایگاه ایران را در تامین بخشی از نفت مورد نیاز جهان براساس سهمیه‌بندی سازمان اوپک در رتبه دوم قرار داده است. چنانچه تولید از مخازن نفت و گاز ایران با روال کنونی ادامه یابد و ذخایر جدید کشف نشود تولید نفت خام، مایعات و میعانات گازی حدود ۹۰سال و گاز طبیعی نزدیک به ۲۰۰ سال ادامه خواهد یافت .(روزنامه دنیای اقتصاد ، شنبه ۱۱ شهریور۱۳۸۵، شماره ۱۰۴۵) و اقتصاد ایران که به طور مستقیم از طریق بودجه جاری و بودجه عمرانی به شدت به درآمدهای نفتی وابسته است .صنعت نفت و گاز طیف گسترده ای از فرصت های شغلی را فراهم نموده است ، برخی از انها دور از ساحل (offshore) و در دریا قرار دارند . کار مستقیم بر روی دکل های حفاری نفت و گاز و تاسیسات ثابت سکوهای تولید و بهره برداری نفت و گاز نیز بعنوان بخشی از پروسه استخراج نفت میباشند .دکل هایی با ماشین های حفاری با فن آوری بالا که مخازن بالقوه نفتدر زیر کف دریا را حفاری می نمایند .اهمیت موضوع :مساله ای که باید به آن توجه داشت، افزایش چشمگیر تقاضا از صنعت فراساحل برای تولید انرژی بیشتر در جهان است. هر چند که تقاضا از شرکت‌های فراساحل در جهان برای تولید نفت و گاز بیشتر روز به روز در حال افزایش است، ولی افزایش در تولید به معنای افزایش ساخت کشتی، دک، سکو، ریگ‌های حفاری و سایر اقلام مورد نیاز این شرکت‌هاست.بنابر آماری که انجمن بین‌المللی پیمانکاران دریایی IMCA در اوایل سال ۲۰۰۷ میلادی منتشر کرده است، صنعت فراساحل ظرف دو تا سه سال آینده حداقل سفارش ساخت ۵۰ فروند کشتی ویژه انجام فعالیت‌های فراساحل، کشتی‌های تدارکاتی، کشتی‌های لوله‌گذار، و... دریافت خواهد کرد. البته باید به این ارقام حدود ۱۰۰ فروند کشتی حفاری (ROV) و سفارش ساخت ۴۰ دکل حفاری شناور ظرف را هم اضافه کرد. (۳) تعریف کار اقماری :الگوی کار اقماری عموما به صورت ۲هفته کار و ۲ هفته استراحت می باشد . کار اقماری معمولاً براساس دو روز کار و یک روز استراحت و یا یک روز کار و یک روز استراحت و ۱۲ ساعت کار روزانه تعیین گردیده است. برنامه کار طرح اقماری در مدیریت تولید دریائی بر مبنای ۱۴روز کار و ۱۴ روز استراحت و ۱۲ ساعت کار روزانه است. در مورد سایر شرکتها به اقتضاء عملیات و موقعیت خاص برنامهٔ اقماری تدوین شده است . برنامه ۳-۳ در برخی از تاسیسات انگلستان که معمولا در مناطق دور دست هستند اجرا میگردد . (e.g. West of Shetland). یا الگوی ۴-۴ که در جنوب دریای چین اجرا می گردد. در تاسیسات دریایی در کشور نروژ الگوی ۴-۲ اعمال میگردد.(۴)دلایل کار اقماری:در شرایط جدید بسیاری از فرایندهای تولیدی و صنعتی از نظر اقتصادی و فن آوری می‌بایستی بدون انقطاع و ۲۴ ساعته فعالیت نمایند. نوبتکاری که از گذشته دور با اشکال سنتی وجود داشت به تدریج و در شکلی

کاملا" متفاوت شیوع پیدا کرد و رفته رفته شاخه‌های جدیدی از کار نوبتی بوجود آمد که متناسب با مقتضیات کار، شرایط اقلیمی و ویژگیهای محیطی و اجتماعی نامهای گوناگونی یافت . از جمله در ایران و صنعت نفت به لحاظ شرایط خاصی که بود نوعی از نوبتکاری تحت عنوان طرح اقماری معمول گردید.شیفت :در ابتدای سده ۱۹ تکنولوژی پروژه های تولید به گونه چشمگیری برای ارضای نیاز های جامعه معاصر پیشرفت کرده است. این پدیده باعث تکامل روشهای استفاده اثربخش از منابع و نیروی انسانی موجود شده است. برخی کشورهای صنعتی، نظام نوبتکاری را به عنوان رویکردی برای حداکثر بهر وری از منابع انسانی و تضمین استمرار فعالیت صنایع و کارخانه ها اتخاذ کردند. در نتیجه جمعیت نوبتکار به گونه پیوسته ای رشد کرده و این رشد اکنون سریع تر از گذشته دنبال می شود. از سال ۲۰۰۴، یک پنجم نیروی کار دنیا به صورت شیفتی کار می کنند ۵) ((Suzuki ,۲۰۰۴) کار اقماری فقط بر اساس مدت کار و استراحت تنظیم نمیشود بلکه طول مدت شیفت و چرخش شیفت بین روز و شب در تنظیم آن موثر است. در هر پریود کاری امکانات (جا و مکان) فقط جهت دو گروه کاری مهیا است . در نتیجه مدت زمان استاندارد برای هر یک از شیفت های روز و شب برای فرآیندهای عملیاتی مداوم شبانه روزی ،۱۲ساعت می باشد. در واقع این موضوع برای تمام کارهای اقماری و تاسیسات فراساحل در سراسر جهان اعمال می گردد.(سازمان بین المللی کار)اثرات نوبت کاری :۱) نوبت کاری بعنوان یکی از عوامل استرس زای محیط کار، می تواند یکی از ریسک فاکتورهای بیماری قلبی محسوب شود.۲) در گروه نوبت کاران فشار خون سیستولیک بطور معنی داری بر اثر نوبت کاری افزایش نشان می دهد.۳) میزان افراد سیگاری در کارکنان نوبت کار بیشتر از کارکنان روزکار است.۴) ناراحتی های دستگاه گوارش، عوارض مغزی روانی۵) کاهش بهره وری۶) ایمنیبه نظر می رسد که افراد با افزایش سن به آهنگ های سیرکادین بدن خود بیشتر وابسته میشوند.همچنین ، افزایش سن سبب بروز پدیده بامدادگرایی میشود که در ان افراد مایل اند شب زودتر خوابیده و بامداد نیز زودتر از خواب برخیزند . بامدادگرایی یکی از بازدارنده های مهم در تطابق با نوبت کاری به شمار می رود و برخی بیماری ها در شرایط نوبت کاری تشدید میشوند .(۶)دیگر اثرات :اثرات غیبت متناوب همسران در سال ۱۹۸۰ شناخته شدند. کارکنان اقماری بایست خانه ، خانواده و دوستان خود را برای ۲ هفته در هر ۲۸ روز ترک کنند.این بدان معناست که آنها تعداد زیادی از تعطیلات ، جشن تولدها ، روز اول مدرسه رفتن فرزندانشان را از دست میدهند . خوب یا بد ، افراد اقماری ۵۰٪ از آنچه را که در خانه می گذرد از دست می دهند در حالی که در محل کار خود هستند .انتخاب این سبک از زندگی به دلایل مختلفی است و بستگی دارد چه کسی داستان را تعریف نماید . بعضی از همسران از نبود شوهران احساس رضایت داشتند و یکی بیان می کرد «هر وقت شوهرم می رود من با دوستانم به راحتی رفت و آمد می کنم .» یکی دیگر رسیدگی به امور خانه را در غیاب شوهر راحت تر می دانست. یکی از زنان بیان می کرد «وقتی شوهرم در خانه نیست نگرانی از غذا ، تمیز کردن خانه و امثال آن را ندارم . خانمی اظهار می کرد «نبود شوهر موجب می شود که زن اتکاء به نفس پیدا کند و خیلی چیزها را که به درد زندگی می خورد یاد می گیرد و خودش امور خانه را بچرخاند» (۷)زندگی کارکنان کارکنان اقماری می تواند برای خانواده در خانه سخت باشد و تقریبا هر چیزی که اتفاق می افتد همسر شخص در حالی که نیمه دیگر در محل کار است ، تنها می ماند . بزرگ نمودن فرزندان بوسیله همسر در ۵۰٪ ایام حداقل دلهره آور است. این مستلزم انتخاب یک همسر خیلی خیلی استثنایی است . (۸) به قول موریس و تیلور« سندرم شوهران اقماری» که با علائم اضطراب ، افسردگی و مشکلات جنسی همراه است و« سندرم زنان زیردریایی » که با انواع بیماریها و اختلالات رفتاری همراه است حاصل این نوع کار است. (۷)Morrice و همکارانش اضطراب ، افسردگی و مشکلات جنسی را در این فراق و تجدید دیدار شناسایی نمودند و آن را سندرم شوهران اقماری نامیدند و در بسیاری از همسران (و نه همه انها) گزارش گردید. در نمونه او ، سه نوع پاسخ متفاوت به جهت غیبت ، از سوی همسران خدمه نفت ، دریافت گردید .)۹)گروهی که نمی توانند این رفت و آمدها را تاب بیاورند و از عهده ان بر نمی ایند و احساس تنهایی ، نقص ، اضطراب و افسردگی میکنند . گروه دیگر از زنان

که نه از غیبت همسران خود راضی هستند و نه از بازگشت انها (۱۴ روز غیبت و ۱۴ روز حضور) و گروه سوم همسرانی بودند که ، سازگاری پیدا کرده بودند و یاد گرفته بودند که چگونه از عهده آن برآیند و از احساس آزادی و مسئولیت خانواده خود لذت ببرند .(۹)این مطالعه نشان می دهد که غیبت متناوب و پی در پی همسران کاملا متمایز از جدایی گاه به گاه یا طولانی مدت است . رفت و برگشت های متناوب و مکرر مانع آن خواهد بود که اجازه بدهد پذیرش و انطباق به عادت های جدید صورت پذیرد . (۹)تاثیر مشکلات بالقوه ناشی از عدم وجود شوهر به صورت متناوب نه تنها بر همسران بلکه بر روی فرزندان این پرسنل نیز تاثیر می گذارد . در مصاحبه ای که Mauthner و همکارانش با کودکان (۱۸ – ۳ ساله) از خانواده های کارکنان شاغل در سکوهای دریایی انجام دادند دریافتند که پروازهای مکرر پدران آنها یک منبع اندوه و اضطراب برای این کودکان بوده است به ویژه اگر وقایع کلیدی بعنوان مثال روز تولد ، روز اول مدرسه و .... را از طریق این فقدان ، از دست داده بودند . (۹)مصاحبه همچنین نشان می داد که کودکان از خطرات کار کردن در دریا و تاثیرات غیبت پدرشان بر مادر نیز نگران بودند. اگر آنها آگاه بودند که هنگامی که پدرشان در خانه بود ، آنها پدر و مادرشان را بیشتر از بچه هایی که پدرشان در شهر کار می کردند ، می دیدند . (۹)ارتباطات تلفنی نقش بالقوه مهمی را در اداره کردن فشارهای کار و زندگی ایفا میکند . در خصوص نقش تلفن ، پرسنلی که امکانات تلفنی داشتند ۴۸٪ سختی انطباق با غیبت برای آنها گزارش گردید در صورتی که این عدد برای کسای که امکانات تلفنی نداشتند این عدد ۷۳٪ گزارش گردیده است .علل تاثیرات مخرب کار اقماری برخانواده :۱) غیبت طولانی مدت از خانه و محیط خانواده میتواند به مانند یک کاتالیست برای طلاق و فروپاشی خانواده باشد.۲) چرخش مدیریت خانواده بین پدر و مادر و سردرگمی فرزندان از تبعیت از دوگانگی سرپرستی .۳) شرایط خاص فرهنگی جامعه ما در انتظارات خود از نقش مادر به عنوان حامی روابط عاطفی در خانواده و نقش پدر به عنوان محوری و سرپرستی خانواده که در اجرای طرح اقماری متاسفانه چندان توجهی به آنها نشده است .۴) تعارض شدید بین دو مقوله کار و خانواده و نهایتا حالات شدید نفرت کارکنان از محیط کار می شود.تحقیقی روی ۷۴۲ نفر از کارگران سکوهای نفتی صورت گرفت که نتایج آن در " مجله پزشکی حرفه ای " منتشر شده است . نمونه ها در طبقه سنی ۲۰ تا ۵۰ سال قرار داشته و ۶۱ درصد متاهل و ۲۶ درصد از انها بیشتر از ۵ سال در سکوهای نفتی سابقه داشتند . گروهی از کارگران یک هفته مشغول به کار و یک هفته در مرخصی بودند و گروه دیگربه طور متناوب مدت کار و مرخصی شان حدود ۱۴ روز و ساعات کار روزانه آنان ۱۲ ساعت بود . از این گروه ۲۴ درصدشان دچار سوانح ناشی از کار شده بودند. در این گروه رفتار ریخت A که با شتابزدگی، بی حوصلگی، روحیه رقابت، سخن گفتن انفجاری، فزون تنشی و میل مفرط به موفقیت مشخص می شد، مشاهده شد،و نتایج نشان داد که کارگرانی که از حمایت محیط خانوادگی برخوردار نیستند، بیشتر در معرض خطر قرار دارند وجود رفتار ریخت A یکی از عوامل آسیب پذیری کارگران بوده است . (۱۰)دو نوع ریسک برای این کار دیده شده است:۱- ریسک های عملیاتی ، که ناشی از خطای انسانی خواهد بود . انفجار (حادثه سکوی Alexander Kielland در سال ۱۹۸۰ که در آن ۱۲۳ نفر جان خود را از دست دادند و Piper Alpha در سال ۱۹۸۸ که ۱۶۷ نفر قربانی گرفت) ، آتش سوزی ،خفگی از گاز، کاهش بهره وری و ......۲- ریسک هایی برای سلامتی روانی و فیزیکی (در بین ابعاد بهداشت روان، استرس شغلی بیشترین تاثیر را در بین کارکنان اقماری روی بعد «اضطراب» و در بین کارکنان روزکار روی بعد «افسردگی» دارد.)استرس شغلی کاهش بهداشت روان کارکنان و به دنبال آن کاهش تواناییهای روانی و جسمانی کارکنان را در پی دارد) منبع خبر:خبرگزاری دانشجویان ایران – ایسنااسترس شغلی : استرس شغلی ناشی از شغل استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دستخوش آن میشود .هانس سلیه (Hons Selye) را میتوان نخستین کسی دانست که در سال ۱۹۵۶ استرس را به عنوان پدیده تازهای در نوع خود به طور کامل می دهد . آثار استرس مانند بسیاری از ناراحتی های روانی و عاطفی دیگر قابل سرریزشدن از محیطی به محیط دیگر یا انتقال از حوزه ای از زندگی به حوزه ای دیگر است. آثار و بازتاب های استرس شغلی چه

بسیار که موجب خراب شدن روابط افراد به ویژه همسران می شوند ، رنج و ناراحتی پدر و مادر به کودکان منتقل می گردد ، فرصت ها و دستاوردهای شغلی از کف می روند ، وکیفیت زندگی در کل لطمه می بیند . لطمه ای که به کیفیت زندگی افراد وارد می شود به اضافه هزینه های واقعی اقتصادی گویای آن است که استرس شغلی مشکلی است با ابعاد اقتصادی – اجتماعی باور نکردنی و شایان توجه بسیار است . (۱۱)نشانه های استرس شغلی :بیر (Beehr) و نیومن (Newman) در ۱۹۷۸ سه دسته از نشانه هایی را که در شرایط استرس شغلی بروز میکنند را به شرح ذیل نام برده اند : (۱۱)۱) نشانه های روانی : نارضایتی از شغل ، افسردگی ، اضطراب ، ملامت ، احساس ناکامی ، انزوا و بیزاری . ۲) نشانه های جسمانی : بیماری های قلبی – عروقی ، ناراحتی های معده ای – روده ای ، انواع حساسیت ها (آلرژی ها) ، بیماری های پوستی ، اختلال در خواب ، سردرد و ناراحتی های تنفسی۳) نشانه های رفتاری : به دو دسته تقسیم می شوند • :دسته اول نشانه هایی که می توان گفت به طور مستقیم متوجه خود فرد شاغل است . مانند خودداری از کار کردن ، مصرف روزافزون دارو ، پرخوری یا بی اشتهایی ، رفتارهای ستیزه جویانه ذر برابر همکاران یا اعضای خانواده و بطور کلی مشکلات میان فردی • .دسته دوم از نشانه های رفتاری پیامدش به سازمان یا تشکیلات اداری برمی گردد از جمله غیبت از کار ، رها کردن شغل ، افزایش حادثه های ناشی از کار و فقدان بهره وری .پیتروکوفسکی در چهارمین کنفرانس کار و استرس که در سال ۱۹۹۹ با همکاری انجمن روانشناسی آمریکا و مؤسسه ملی سلامت و ایمنی برگزار شد، هشدار داد که دیر زمانی نخواهد گذشت که کارکنان ما دیگر خانواد های نخواهند داشت و علتش آن است که شرایط کار موجب شده که اعضای خانواده و روابط خانوادگی تحت تأثیر (منفی) فرآیند کار قرار گیرند . (۱۲)استرس شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش بهره وری در سازمان ها و ایجاد عوارض جسمی و روانی در پرسنل است سلامتی انسان می تواند درا ثر وجود ا سترس دگرگون شود .لذا بایست در فکر ایجاد ساز وکارهایی قوی و پرمایه برای فرهنگ‌سازی و «تعمیر فرهنگی» لایه‌های آسیب دیده در اثر اجرای طرح اقماری بود. و با توجه به سختی شرایط کار در طرح های اقماری نمی توان از یک نسخه اداری یکسان برای استخدام و بکارگیری افراد در مناطق عملیاتی مانند دیگر مناطق استفاده کرد بنابراین باید از شیوه های جدید بهره وری از جمله کار انعطاف پذیر در این مناطق استفاده کرد. همچنین با راهکارهایی مانند ایجاد کمیته های خاص کارشناسی و راهبردی ویژه کار اقماری و نوبتکاری در ساختار سازمانی مدیریت ها و شرکت های زیرمجموعه صنعت نفت، تقویت واحدهای روابط کار و مددکاری اجتماعی در واحدهای اقماری، استفاده از امکانات و تسهیلات جدید ارتباطی برای تقویت ارتباط کارکنان با خانواده در جهت اصلاح زیرساخت های زندگی کارکنان طرح های اقماری صنعت نفت گام برداشت .با توجه به اثرات دیرپای کار به صورت اقماری در سلامت جسمی و روانی کارکنان راه اندازی یک مرکز تحقیقات سلامت کار با هدف پایش و بررسی مداوم اثرات عوامل تهدید کننده سلامت کارکنان ضروری است.باید دوری کارکنان طرح اقماری از خانواده را به عوامل استرس زای اشاره شده افزود. چرا که دوری از خانواده، بستگان، دوستان و شهر و دیار و بی خبری از آن ها، فرد را همواره در شرایط پراسترس قرار می دهد و با توجه به استرس زا بودن محیط کار، این شرایط می تواند بهداشت روانی وی را تحت تأثیر جدی قرار دهد و مشکلات عدیده ای برای او ایجاد کند. (۱۳)در تحقیق کوپر و اسلن (۱۹۸۵) روی منابع حرفه ای و خانوادگی مشخص شد که خلبانان دارای استرس بالا از حمایت خانوادگی کمتری برخوردارند .شرایط خاص حاکم بر مشاغل دریایی از مسائل و مشکلات خانوادگی گرفته تا محیط سخت و محدود ، از شرایط آب و هوایی محیط کار گرفته تا حجم توان فرسای کاری ، همه و همه باعث کاهش نرخ اقبال به این حرفه از یک طرف و ریزش نیروهای موجود از طرف دیگر شده است.۹" Work on a production platform is as many-faceted as a diamond" HELLESOY, ۱۹۸۵کار بر روی سکوهای تولید مانند الماس دارای چندین وجه میباشد . نتیجه گیری:با توجه به سختی شرایط

کار در طرح های اقماری نمی توان از یک نسخه اداری یکسان برای استخدام و بکارگیری افراد در مناطق عملیاتی مانند دیگر مناطق استفاده کرد بنابراین باید از شیوه های جدید بهره وری از جمله کار انعطاف پذیر در این مناطق استفاده کرد. با توجه به اثرات دیرپای کار به صورت اقماری در سلامت جسمی و روانی کارکنان راه اندازی یک مرکز تحقیقات سلامت کار با هدف پایش و بررسی مداوم اثرات عوامل تهدید کننده سلامت کارکنان ضروری است. ۵منابع و مآخذ:۱ – مجله اکتشاف و تولید ، شماره ۵۰ ، مهر ماه سال ۱۳۸۷ ۲ – مسایل سیاسی– اقتصادی نفت ایران ، دکتر ایرج ذوقی چاپ ۳ ، بهار ۱۳۷۵۳ – ایرما نیوز ، سایت انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران ۴ – Offshore working time in relation to performance, health and safety (A review of current practice and evidence) Katharine R Parkes MA MSc PhD Department of Experimental Psychology University of Oxford South Parks Road Oxford OX۱ ۳UD page ۲

۵ – Suzuki, kenshu et al. ۲۰۰۴ mental health status, shift work, and occupational accidents among hospital nurses in Japan. Occupational Health. Pp.۴۴۸-۴۵۴

۶ – کلیلت بهداشت حرفه ای– علیرضا چوبینه و فرید امیرزاده ، انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شیراز، چاپ دوم ۱۳۷۹۷ – مقاله بررسی مشکلات خانوادگی کارکنان شاغل در برنامه کار اقماری ، مجله اینترنتی علوم اجتماعی فصل نو ، مرادیان زاده محمد ، سال چهارم ، شماره ۵۳

۸ – THE BP MAGAZINE ISSUE ۱ ۲۰۰۸ PAGE ۳۶ – ۴۳۹ – OFFSHORE SPOUSE S ' PERCEPTI ONS, ATTITUDES, AND EXPERIENCES , 'LIVING TWO LIVES' , Katharine Parkes,Susan C. Carnell & Elly L. Farmer ۱۰ – مجله علوم رفتاری ، دوره ۱ ، شماره ۲ ، زمستان ۸۶ صفحات ۱۲۱-۱۲۹. مقاله بررسی ارتباط بین استرس های شغلی و رضایت مندی شغلی کارکنان .۱۱ – رندال آر . راس – الیزابت ام . آلتمایر (۱۳۷۷) . استرس شغلی (ترجمه غلام رضا خواجه پور) . تهران : سازمان مدیریت صنعتی .۱۲ – مجله اکتشاف و تولید شماره ۷۵ ، دی ۸۹ صفحه ۲۹-۳۰ ، بررسی رابطه بین استرس شغلی و بهداشت روانی و مقایسه آن در کارکنان اقماری و روزکار مناطق عملیاتی زاگرس جنوبی .۱۳ – شبکه اطلاع رسانی نفت و انرژی (شانا)، سه شنبه ? آبان ۱۳۸۷، ضرورت ایجاد چرخش شغلی و توسعه فرهنگ و معنویت در مناطق اقماری نفت . منبع: ارسال شده توسط عضو پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com

روان شناسی کم رویی

و روش های درمان

دکتر غلام علی افروز

خلاصه کتاب : مولف: دکتر غلام علی افروز– چاپ و نشر: تهران. دفتر نشر فرهنگ اسلامی– حروفچینی:واحد کامپیوتر دفتر نشر فرهنگ اسلامی–چاپ چهارم:۱۳۷۹– پیش گفتار: کم رویی یک ناتوانی و معلولیت فراگیر اجتماعی است .در بسیاری از مواقع کم رویی اصلی ترین مانع شکوفایی قابلیت ها، خلاقیت ها و ایفای مسوولیت ها است . پدیده کم رویی به عنوان یکی ازاساسی ترین آفات رشد متعادل درخانواده ها و جامعه می باشد. بدون تردید اختلال کم رویی قابل پیش گیری و درمان است .انسان، مهارت های اجتماعی و کم رویی انسان اصالتاً موجودی اجتماعی است و نیازمند برقراری ارتباط با دیگران .بسیاری از نیازهای انسان و

شکوفا شدن استعدادها و خلاقیت هایش فقط از طریق تعامل بین فردی و ارتباطات اجتماعی می تواند انجام شود.درهرجامعه درصد قابل توجی از کودکان، نوجوانان و بزرگسالان بدون آن که تمایلی داشته باشند، ناخواسته خودشان را در حصاری از کم رویی محبوس می کنند و شخصیت واقعی و قابلیت های ارزشمندشان در پس توده ای از ابرهای تیره ی کم رویی ناشناخته می ماند.پرداختن به پدیده ی کم رویی و بررسی مبانی روان شناختی آن از این رواهمیت دارد که تقریباً همه ما به گونه ای تجربه ای از کم رویی را در موقعیت های مختلف داشته ایم .روند تحولات اجتماعی گویای این حقیقت است که مساله ی کم رویی غالباً با گذشت زمان، فشردگی و پیچیدگی روابط بین فردی و تشدید فشارهای اجتماعی، رقابت ها، گوشه گیری ها و تک روی ها گسترده تر و شدیدترمی شود و درصد بیشتری از جوانان و بزرگسالان را فرا می گیرد.مگراین که بتوانیم با تشخیص سریع واستفاده از روش های تربیتی و درمانی مناسب از گسترش و تشدید کم رویی پیشگیری کنیم .کم رویی چیست ؟ به کلام ساده کم رویی یعنی" خودتوجهی" فوق العاده و ترس از مواجه شدن با دیگران. زیرا کم رویی نوعی ترس یا اضطراب اجتماعی است که در آن فرد از مواجه شدن با افراد ناآشنا و ارتباطات اجتماعی گریز دارد.کم رویی از دیدگاه بین فرهنگی کم رویی یک پدیده ی گسترده و متنوعی است که در نزد افراد، خانواده ها، جوامع و فرهنگ های مختلف معنایی متفاوت دارد. کودک یا نوجوانی ممکن است از نظر روانشناسی اجتماعی فردی کم روباشد، اما از نظر خانواده یا مدرسه یک کودک یا نوجوان مودب و متین تلقی گردد. برخی دیگر کم رویی را مترادف با حیا وعفت می دانند و آن را تایید و تشویق می کنند. پدیده ی کم رویی در کشورهای مختلف و از دیدگاه مطالعات بین فرهنگی، حاکمیت نظام های ارزشی وغالب بودن برخی اهداف خاص تربیتی بسیار مهم و قابل توجه است .انتظار این است که در جوامع اسلامی با توجه به ارزش های والای قرآنی و وظایف و تکالیف شرعی فردی و گروهی کودکان، نوجوانان و بزرگسالان به دور از افراط و تفریط در تربیت اجتماعی رشدی متعال و متوازن داشته باشند. بدون تردید مسلمان کم رو نمی تواند درانجام بعضی از وظایف و مسوولیت های اجتماعی خود مانند امر به معروف و نهی از منکر موفق باشند.کم رویی اضطراب اجتماعی بسیاری از محققان و متخصصان ریشه ی اصلی کم رویی را در ترس یا اضطراب اجتماعی می دانند.اضطراباضطراب از نظر روان شناسی یعنی" نا آرامی، هراس و ترس ناخوشایند و فراگیر با احساس خطر قریب الوقوع که منبع آن قابل شناخت نیست." به سخن دیگر اضطراب یک پاسخ طبیعی در مقابل هر نوع تهدید و یا فرایندی آگاه کننده و اخطاری به فرد درباره ی یک خطر یا موقعیت ضربه آمیز است .اضطراب ریشه اش درونی و روانی است و در مراحل رشد شخصیت پدیدار می شود. همان گونه که ذکر شد پاسخی برای تهدید پی ناشناخته و نامشخص و دارای جنبه ی تعارضی و غالباً مزمن است .در تعدیل اضطراب عوامل بسیاری از جمله نحوه ی نگرش یا بازخورد فرد، باورهای قلبی، ارزش ها و اعتقادات دینی و تربیت خانوادگی و اجتماعی تاثیر دارد.اضطراب اجتماعیاضطراب اجتماعی نتیجه ای است از احتمال وقوع یا وقوع نوعی ارزیابی شخصی در موقعیت های مختلف اجتماعی. شخصی که دچار اضطراب اجتماعی است، تصور می کند در هر موقعیت یا شرایط اجتماعی فرد یا افرادی به محض مواجه شدن با او رفتار و شخصیتش را مورد نقادی و ارزیابی قرار خواهند داد و یا ممکن است طوری رفتار کند که مورد تحقیر دیگران واقع شود و در فشار و مخمصه قرار گیرد.افرادی که به طور غیر عادی دچار ترس یا اضطراب اجتماعی هستند ، کمترین تمایلی برای حضور در موقعیت های اجتماعی و ارتباط با دیگران ندارند ، چرا که همه موقعیت های اجتماعی و تعامل بین فردی را صحنه های ارزیابی و انتقاد تلقی می کنند . اضطراب اجتماعی درشرایط زیر مشاهده می شود:۱ – ترس از عدم تایید یا انتقاد توسط دیگران .۲ – ترس از قرار گرفتن در موقعیتی که می بایست مصمم و قاطع جواب داد و یا اظهار نظر کرد.۳ – ترس از مقابله کردن با شرایط خاص اجتماعی ، عصبانیت ها و پرخاشگری ها.۴ – ترس از مواجه شدن وهم کلامی با جنس مخالف .۵– ترس از ناتوانی در برقراری وحفظ روابط صمیمی بین فردی .۶ – ترس از بروز جدی تعارض و دوگانگی احساس در خانواده و طرد شدن توسط والدین .۷ – ترس از طرد شدن واز دست دادن روابط بین فردی .کم رویی و احساس تنهایی تنهایی یک

واکنش هیجانی است .فردی که قادر به برقراری ارتباط با دیگران نیست، احساس می کند که از دوستان و نزدیکان جدا است و به طورقابل ملاحظه ای کمتر از دیگران از روابط اجتماعی بهره می برد. کم رویی نوعی ناتوانی اجتماعی است و هر کدام از ما در یک موقعیت یا شرایط خاص ممکن است احساس کنیم که تنها هستیم .کم رویی ناتوانی و معلولیت فرد در برقراری ارتباط است و "تنهایی" مشکل انسان در اثر فقر ارتباطی است .باید توجه داشت که صرف احساس تنهایی به معنای کم رویی یا ناتوانی و معلولیت اجتماعی نمی تواند باشد.بنابراین احساس تنهایی ممکن است کاملاً گذرا و موقتی باشد و فرد دوباره نشاط زندگی و تمایل به فعالیت اجتماعی را بازیابد. اما هرگاه چنین احساسی به علل گوناگون از جمله ناکامی های مکرر، نگرانی و اضطراب شدید، فشارهای خانوادگی و اجتماعی، برخورد منفی نسبت به رفتار ناخوشایند و واکنش های منفی اطرافیان و قطع امید از پیوندهای عاطفی عزیزان، تقویت گردد و فرد مبتلا ـ عمیقاَ احساس تنهایی کند، نه تنها دچارمعلولیت اجتماعی می شود، بلکه اضطراب و احساس تنهایی زمینه ی افسردگی جدی را در وی به وجود می آورد.شیوع کم رویی درنزدکودکان ونوجوانان به مراتب بیش ترازبزرگسالان است .بررسی های انجام شده حاکی ازآن است که تمامی افرادکم رودرهمه ی موقعیت هاوشرایط اجتماعی یکسان، واکنش و رفتار مشابهی از خود نشان نمی دهند و میزان و درجات احساس کم رویی ایشان کاملاَ متفاوت است . درصدفراوانی کم رویی افراددرموقعیت هاوشرایط مختلف درصدفراوانی ۱. حضوردرجمع بزرگی ازافرادغریبه ومقتدروملزم بودن به صحبت وپاسخ دادن به سوال های جمع ۲. حضوردرجمع بزرگی ازافرادغریبه۳. مواجه شدن (هم صحبت شدن)باجنس مخالف۴. حضوردرمیان جمعی که نسبت به فردکم رو،موقعیت تحصیلی واجتماعی برتری دارند۵. حضوردرموقعیت های اجتماعی جدید۶. به طورکلی حضوردرموقعیت های معمولی اجتماعی جدید۷. حضوردرهرموقعیتی که بایدمصممانه وقاطعانه نظرداد(جمع دوستان درمدرسه ،محل کار،.....)۸. حضوردرموقعیتی که فردموردارزیابی وقضاوت دیگران واقع شود۹. حضوردرجمع های کوچکی که فردموردتوجه دیگران است ۱۰. حضوردرجمع گروه های کوچک اجتماعی ۱۱. حضوردرموقعیت هایی که فدکم روبه کمک احتیاج دارد۱۲. حضوردربین گروه های شغلی وکاری۱۳. گفت وگوی دونفره باهم جنس ۱۴. حضوردرجمع نزدیکان ودوستان صمیمی۱۵. حضوردرخانواده ومحشورشدن بامخاطبان خردسال آشناوصمیمی تاثیر کم رویی بر تحول شناختی ،رشد شخصیت و سازش یافتگی اجتماعی پدیده ی کم رویی به عنوان یک معلولیت اجتماعی ، چنان چه به موقع تشخیص داده نشود و درمان نگردد ممکن است آثار نامطلوبی به همراه داشته باشد.بعدشناختی در بسیاری ازمواقع هوش و استعدادی سرشار در پس ابرهای تیره ی کم رویی پنهان می ماند. کم رویی موجب افزایش فوق العاده ی خود توجهی و اشتغال ذهنی فرد کم رو نسبت به واکنش های خویش می شود، به گونه ای که شخص از هرگونه تفکر مولد و خلاق و ارتباط برتر باز می ماند؛ چرا که خلاقیت متضمن برخورداری از شخصیتی سالم ، پویا و فعال است .بنابراین کم رویی قدرت تفکرخلاق وخلاقیت فرد را محدود می کند.بعدعاطفی – روانی – اجتماعی افراد کم رو غالباَ دچار اضطراب ، افسردگی و احساس تنهایی بوده ، در برقراری و حفظ پیوندهای عاطفی با مشکل جدی مواجه هستند. کم رویی مانع اصلی رشد مطلوب عاطفی و روانی فرد است .معمولاَ افراد کم رو نسبت به خود همان قضاوتی را ندارند که دیگران نسبت به آنها دارند. چون خود ارزش یابی نشانی از سازگاری اجتماعی است ، بنابراین خودپنداری ضعیف، بیانگر رشد معیوب شخصیت و پدیدآیی عقده ی حقارت است.علل کم رویی در این جا به طور خلاصه به اصلی ترین زمینه های کم رویی اشاره می شود.کم رویی ناشی ازترس کم رویی ناشی از ترس عموماً از سال اول زندگی در نوزاد مشاهده می شود. در اواسط سال اول زندگی(غالباَ در ۶ ماهگی) کمرویی به عنوان یک پدیده ی همگانی در همه ی نوزادان و نسبت به غریبه ها دیده می شود به عبارت دیگر در این شرایط اضطراب از بیگانه ها وجود کودک را فرا می گیرد. بعد از ۶ ماهگی همراه با افزایش دامنه ی ارتباطات کودک با دیگران ، کم کم بر تجارب خوشایندوی افزوده می شود و از هم نشینی با دیگران ، بخصوص آشنایان لذت برده و ترسش فرو می

ریزد و این حالت مقدمه ی لازم و مطلوبی برای اجتماعی تر شدن کودک است .خانواده و فرزندان کم رومحیط خانواده و تجارب اولیه ی کودک به خصوص در سنین پیش دبستانی و سال های آغازین مدرسه اصلی ترین نقش را درشکل گیری شخصیت کودک دارد. در این دوران الگوهای رفتاری بزرگسالان ، برنامه های تلویزیون، نحوه و میزان ارتباطات عاطفی ، کلامی و اجتماعی خردسالان با والدین و بزرگسالان خانواده بیشترین تاثیر را در رشد مطلوب اجتماعی و یا پدیدآیی اضطراب و کم رویی کودکان می توانـد داشته باشد.تک فرزندها و فرزندان اول خانواده کم رویی در میان فرزندان اول و تک فرزندها بیشتراز سایرفرزندان خانواده دیده می شود؛ به خصوص زمانی که والدین قادر نباشند زمینه ی تربیت و رشد اجتماعی مطلوب و هماهنگ ایشان را مطابق با نیازهای عاطفی و اجتماعی آنان فراهم آورند.والدین انتظارات و توقعات متنوعی از تنها فرزند و یا فرزند اول خود دارند و به دلیل همین انتظارات فوق العاده ، اعمال فشارهای روانی از طرف والدین و آرمان خواهی های فراوان ایشان و احساس ناتوانی این قبیل فرزندان در تحقق بخشیدن به خواسته های والدین،به تدریج احساس بی کفایتی می شوندو زمینه ی اضطراب فراگیر و کم رویی در شخصیت آنها نمایان می شود.مدرسه ، تقویت کم رویی یا رشد اجتماعی مدرسه ، به عنوان اولین جایگاه رسمی تجربه ی اجتماعی کودکان ، می توانـد نقش تعیین کننده ای در تقویت کم رویی یا پرورش مهارت های اجتماعی آنان ایفاکند. درغالب موارد، رفتار انفعالی و آرام و سکوت مضطربانه ی کودک کم رو و ناتوان به عنوان یک صفت پسندیده و ویژگی رفتاری مطلوب تلقی نموده، و با تایید وتشویق های خود، به طورمستقیم و غیرمستقیم سعی می کنند آن را تقویت نمایند. و جای بسی تاسف و تعجب دارد که در بسیاری از مدارس گاهی بالاترین نمره ی انضباط از آن معلولین اجتماعی، یعنی دانش آموزان کم روست .فشارهای اجتماعی وکم رویی علاوه بر خانه و مدرسه، عواملی هم چون محرومیت ها و آسیب های اجتماعی، ناسازگاری های شغلی ، سلطه ها و فشارهای گروهی ، مقایسه ها و برتری طلبی های قومی و نژادی ، تقویت شخصیت انفعالی، ترویج فرهنگ خصومت و خشونت و لجام گسیختگی نفسانی در جامعه از دیگر عوامل زمینه ساز اضطراب، تشدید کم رویی و رفتارهای گوشه گیرانه می تواند باشد.روش های درمان کم رویی اساس درمان کم رویی تغییر درحوزه ی شناختی (شناخت درمانی) و تحول در رویه ی زندگی و حیات اجتماعی فرد است ، تغییر در شیوه ی تفکر، یافتن نگرش تازه نسبت به خود و محیط اطراف، برخورداری از قدرت انجام واکنش های نو در برابر اطرافیان و تعامل بین فردی، تغییر در باورها و نظام ارزش هایی که کم رویی را تقویت می کند و سرانجام دستیابی به کانون اصلی اضطراب در فرد کم رو، تقویت انگیزه و افزایش مهارت های اجتماعی و توانایی های تحصیلی، شغلی و حرفه ای، اصلی ترین روش درمان کم رویی است. تقویت خودپنداری مثبت و خودباوری دوباره از مهم ترین روش های درمان کم رویی ، توجه دادن فرد کم رو به قدرت تفکر، نحوه ی نگرش و بازخورد وی نسبت به پدیده های مختلف و ایجاد آمادگی لازم درونی برای ایجاد تغییرات مثبت در حوزه ی شناختی اش می باشد. کم رویی یک رفتاراست، رفتاری نامطلوب. هررفتاری قابل تغییراست، اما باید توجه داشت که هرروشی، به وسیله ی هر کسی و در هر شرایطی ممکن است موثر واقع نشود.خانواده وتربیت اجتماعی در تربیت اجتماعی و پرورش مهارت های ارتباطی کودکان و نوجوانان، پیشگیری از معلولیت اجتماعی آنها و درمان کم رویی ، بیشترین مسئولیت ها برعهده ی الگوهای رفتاری بزرگسال است .بنابراین پدران و مادران و نزدیکان کودکان و نوجوانا، به مثابه محبوب ترین و موثرترین الگوهای رفتاری در تعلیم و تقویت مهارت های اجتماعی و یا پدیدآیی کم رویی در آنها به طورجدی سهیم هستند؛ چرا که بچه ها به طورمستقیم از الگوهای رفتاری بزرگسال در موقعیت های مختلف خانوادگی و نقش آفرینی های اجتماعی یاد می گیرند و با آنها همانندسازی می کنند.توجه ویژه به فرزندان بزرگ خانواده و تکریم شخصیت آنها درگفت و شنودها، اظهارنظرها و تصمیم گیری های خانوادگی بسیارحایز اهمیت است .هنردرمانی مشاهده ی برخی از برنامه های نمایشی (برنامه های سینمایی و تلویزیونی، تاتر، نمایش عروسکی و...) که در آن کودک یا نوجوان کم رو نقش اصلی را عهده دار است و با تغییرنگرش، برانگیختگی روانی و تقویت اراده و خودباوری، به تدریج در گروه ها و عرصه های مختلف اجتماعی،

مشارکتی فعال پیدا می کند.هم چنین تشویق کودک یا نوجوان کم رو برای مشارکت در برنامه های نمایشی در مراکز پیش دبستانی و مدارس و ایفای نقش های موثر به گونه ای که فشارروانی چندانی متوجه او نباشد، روش مناسبی برای کاهش اضطراب اجتماعی و درمان کم رویی خواهد بود.فعالیت های اجتماعی و بازی های گروهی ترغیب کودکان و نوجوانان کم رو برای مشارکت در فعالیت های مختلف دسته جمعی و بازی های گروهی می تواند تاثیر بسیار زیادی درکاهش اضطراب و افزایش مهارت اجتماعی یشان داشته باشد. واضح است که ترغیب و تشویق کودکان کم رو برای شرکت فعال در برنامه های گروهی نظیر تهیه ی کاردستی مشترک، آماده کردن پوستر یا روزنامه ی دیواری، مطالعه و مسابقه علمی، قصه گویی و داستان سرایی، اجرای برنامه ی نمایشی، شرکت در گروه سرود، ورزش ها و بازی های چند نفره، فعالیت های عمرانی، فرهنگی و....توجه به نقطه ی قوت و ویژگی مثبت و قابل تایید و تشویق و سوق دادن وی به طرف فعالیت های جمعی، به نحوی که کودک یا نوجوان قادر می شود در اولین تجارب گروهی خود از ویژگی مثبت و مهارت برتر خود بهره گیرد و با تاثیر توفیق نسبی در گروه و جلب تایید ایشان، احساس خودپنداری و خودارزش مندی تقویت می شود.افزایش خودآگاهی ، تقویت خودپنداری مثبت و کاهش کم رویی بدون شک شما می توانید خود را تغییردهید به شرط آن که بر این باور باشید که توان انجام این کار را دارید. شما باید تصور و برداشت مثبتی از خود داشته باشید و ماهیت کم رویی خودتان را مورد ارزیابی و تحلیل و تفسیر قراردهید و با تقویت خودپنداری مثبت، نه تنها خودتان را تغییر دهید و کمرویی تان را برطرف کنید، بلکه در درمان کم رویی افراد دیگر نیز نقش مهمی راعهده دار شوید و به آن ها کمک کنید که خودشان را تغییردهند و برکم رویی غالب شوند.موثرترین گام های عملی در تقویت اعتماد به نفس و غلبه بر کم رویی کمرویی رفتاری آموختنی است و همه کودکان، نوجوانان و بزرگسالانی که از کمرویی رنج برده یا اینکه از نظر دیگران کمرویی قابل توجهی دارند، اعم از زن و مرد، در هر موقعیت و شرایط روانی و اجتماعی و اقتصادی که باشند، می‌توانند با توکل به خداوند علیم و حکیم و قدیر و نیز اعتماد به نفس و اراده قوی بر کم رویی خود غالب آیند.برای غلبه بر کمرویی و زدودن نگرانی و اضطراب اجتماعی باید«کاری»انجام داد، فردا و فرداها دیر است. از همین امروز می‌بایست با برنامه‌ای جامع و معین کار درمانگری را شروع کرد. مایه این کار توکل و جدیت و اراده و خودباوری است. در انجام این مهم بزرگترهای خانواده به کوچکترهای کمرو کمک خواهند نمود و بزرگترهای کمرو ضمن برخورداری از بعضی مساعدتها و حمایتهای روانی دیگران، بیشترین مسؤولیت را خودشان عهده‌دار بوده و بدون اینکه منتظر قطره شفابخش، یا درمان فوری و ناگهانی از جایی باشند، با جدیت و قاطعیت و پشتکار امر درمانگری کارآمد را آغاز می‌کنند:۱- با دقت تمام و به طور واقع‌بینانه و منصفانه نقاط قوت و ضعف خود را بازشناسی نموده و اهداف معقولی برای زندگی پرتحرک و پویا و مولد خود در نظر بگیرید.۲- براساس نقاط مثبت ویژگیهای شخصیتی و ارزشی که برای خود و هدفها و خواسته‌های خود قائلید تصمیم بگیرد، و برنامه خود را از همان جا شروع کنید.-۳ مروری بر زندگی گذشته خود بنمایید و وضعیت گذشته خود را کاملا مشخص کنید.ابتدا سعی کنید ذهنتان را از تجارب و خاطرات ناخوشایند در روابط شخصی و ناکامیهای ارتباطات اجتماعی پاک نمایید و در عوض تلاش کنید تا تجارب موفق خود را در خانه و مدرسه، کوچه و خیابان و محل کار و در برخورد با دیگران مجددا با خودتان مرور کرده و آنها را به خاطر بسپارید.۴ -احساسات آزاردهنده و بازدارنده را از خودتان دور کنید، احساس خجالت، احساس شرمندگی، احساس عجز، احساس حقارت، احساس بی‌کفایتی، احساس اجتماع‌گریزی، احساس تعارض، احساس ستیز و خصومت و...آفات رشد مطلوب عاطفی و تعالی شخصیت هستند. -۵جنبه‌های مختلف شخصیت و مجموعه رفتار خود را از نظر زیستی (جسمانی)، ذهنی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی مورد بررسی قرار دهید.مطمئن باشید که شما دچار نقیصه شخصیتی نیستید.بر سلامتی کامل شخصیت خود اطمینان حاصل نمایید. -۶به خاطر بیاورید و مطمئن باشید که همیشه برای غلبه بر یک مشکل یا حالت و احساس ناخوشایند راههای متعددی وجود دارد.هرگز در اینکه می‌توانید بر کمرویی خود غلبه کنید تردیدی نداشته باشید و همچنان به روشها و راه‌حلهای مؤثر بیندیشید و

تحمل کنید. -۷هرگز خود را مورد سرزنش و شماتت قرار ندهید و هیچ‌گونه احساس و نگرش منفی نسبت به شخصیت خود نداشته باشید.زیرا که وجود احساسات منفی و مزاحم مانع اضطراب‌زدایی و تقویت اعتماد به نفس و غلبه بر حالت کمرویی خواهد بود. -۸اجازه ندهید که دیگران از کمرویی شما سوء استفاده کرده با جسارت زیاد و احساس خودبرتری از شما انتقاد بیجا کنند، بدیهی است همیشه نظرات دلسوزانه و انتقادهای منطقی و سازنده دیگران را پذیرا خواهید بود. -۹به خاطر داشته باشید که بعضی اوقات شکست‌ها و ناکامیها خود برکت بوده و انسان با کوله‌باری از تجارب حاصله اهداف و برنامه‌های زندگی خود را مورد بازنگری قرار می‌دهد و با انتخاب روّیه نوین و حرکت تازه توفیقات بیشتری را کسب می‌نماید. -۱۰سعی کنید در برابر افراد، شرایط و موقعیت‌هایی که شما را با فشار روانی مواجه می‌کنند و مستقیم یا غیر مستقیم احساس بی‌کفایتی را به شما القاء می‌نمایند ایستادگی و مقابله نمایید.اگر می‌توانید با اراده‌ای قوی باید در بازخوردها و نگرشهای افراد نقّاد، با شرایط و موقعیت تنش‌زدایی که در آن قرار می‌گیرید با قدرت کلام و رفتار مطمئن و مطلوب اجتماعی تغییراتی ایجاد نمایید، یا به روش فعال دیگری بیندیشید و راه‌حلّ تازه‌ای را انتخاب کنید. -۱۱بخشی از اوقات خود را برای استراحت و تفکر و تنش‌زدایی و تمرین آرامش روانی -عضلانی اختصاص دهید.رهایی از نگرانی ها و تنش‌های روانی برای شما امری لازم و ضروری است. -۱۲سعی کنید در برقراری ارتباط با دیگران ابتکار عمل را به دست بگیرید. چیزی بدهید یا مطالعه کنید(مثلا شیرینی و میوه تعارف کنید و قلمی و تقویمی هدیه کنید، سؤالی بپرسید یا کتاب و مجله‌ای را به امانت بخواهید و.... -۱۳کوشش کنید که بیش از حد گرفتار آداب و رسوم و تعارف و تکلف نباشید. به عبارت دیگر خیلی مراقب نهاد خود نباشید، خیلی راحت و ساده و بی تکلف با دیگران ارتباط برقرار کنید. ضمن حفظ نظافت و سادگی و آراستگی، چندان در پی مد و لباس و پوشش فوق العاده و ظاهرآرایی و استفاده از لغات و کلمات و جملات ویژه در ارتباطات اجتماعی نباشید. -۱۴برای برخورداری از یک زندگی پربرکت و پویا اهداف کوتاه مدت و دراز مدتی را برای خود تعیین نمایید.با مشورت اهل خانه و صاحب‌نظران، روشهای واقع بینانه‌ای را برای نیل به اهداف خود انتخاب کنید. -۱۵یادتان باشد که خالق متعال شما را با شخصیتی کاملا منحصر به فرد آفریده است .ارزش وجودی شما با همه انسانها برابر است ، همه تجارب تاریخ حیات انسانها هدیه شما شده است. شما شیء نیستید، گل نیستید که زود پژمرده شوید و آسیب ببینید. والاترین ارزشها و قابلیتها در نهاد شما به ودیعه گذاشته شده است.به خود آیید، بیندیشید و برخیزید و زندگی تازه‌ای را آغاز نمایید. سعی کنید از همین امروز با ابتکار عمل و برای اولین بار با دیگران صحبت کنید. این بار خودتان آغازگر صحبت باشید، انجام این کار خیلی سخت نیست، لااقل می‌توانید:الف.به اطلاعات«۱۱۸»تلفن زده و شماره تلفن دوست یا طبیبی را بپرسید.ب.به اداره شهرداری، فروشگاه، رستوران، یا مدرسه‌ای زنگ زده و ساعات کار آنها را جویا شوید.به فرودگاه زنگ زده و ساعت پرواز هواپیما را به شهر مورد نظر سؤال کنید.ج.به روابط عمومی صدا و سیما زنگ زده و نظرتان را نسبت به یکی از برنامه‌های رادیویی یا تلویزیونی بگویید.د.به کتابخانه عمومی شهر یا یکی از ناشران معروف کتاب زنگ زده و سراغ کتابی را بگیرید.ه.سعی کنید همیشه با ظاهری ساده و آراسته تقّدم در سلام داشته باشید و با افراد غریبه در مسجد، اتوبوس، قطار، هواپیما، اتاق انتظار دکتر، مغازه، بانک، کتابخانه و پارک صحبت کنید و در برقراری ارتباط و شروع صحبت با دیگران، با ادب و کلمات و رفتار مطلوب اجتماعی پیش‌قدم باشید.و.با اشخاص مختلف، کوچک و بزرگ، آشنا و غریبه، وقت ملاقات بگذارید و نشستی داشته باشید.سعی کنید برای هر ملاقات و جلسه چیزی برای گفتن یا نشان دادن داشته باشید، مثلاـ می‌توانید برای این کار: -۱کتاب جدید و مجله بخوانید و اطلاعات خود را بیشتر کنید. -۲در امور سیاسی و اقتصادی جامعه، معلومات بیشتری کسب نمایید. -۳خاطرات و تجارب جالب خود را مرور نموده و برای بازگویی آماده داشته باشید. -۴از دوران کمرویی و تجاربی که با آن مواجه بوده‌اید سخن بگویید.ز.بعضی اوقات قرار گرفتن فرد کمرو در یک موقعیت اجتماعی ویژه، به گونه‌ای که افراد دیگر حرف تازه‌ای نداشته و فرصت چندانی برای مطرح شدن نداشته باشند و فرد کمرو با برخورداری از قابلیت ممتاز و اطلاعات بیشتر و حرفهای جدید برای گفتن، مرکز اصلی

توجه باشد، با انگیزه بیشتر سخن می‌گوید و اعتماد به نفس بیشتری می‌یابد. به صحبت‌های وی گوش کنید. عند اللزوم سؤال کنید، پیرامون صحبت‌ها و اظهارات گوینده اظهارنظر کرده و توضیح بیشتری بخواهید.ط.سعی کنید در تمام کردن جلسه یا نشست و مذاکره و گفتگوی فی‌مابین نقش فعالی داشته و در خداحافظی هم پیش‌قدم باشید.ی.بالاخره اینک که به یاری حق توانسته‌اید بر اضطراب اجتماعی و کمرویی خود غالب آیید و از زندگی نسبتا فعال و رضایتبخشی برخوردار شوید، سعی کنید به سایر افراد کمرو، بخصوص اعضای محترم خانواده و اهل فامیل و دوستان بیشتر کمک نمایید.پایان

روانشناسی

بهاره آقایی رفتار انسان و شخصیت : رفتار انسان:در هر زمینه ای تحلیل رفتار انسان کاری بسیار دشوار و پیچیده است. در واقع نمی توان دیگران را به طور کامل درک کرد و این تقریبا غیر ممکن است که بتوان به افکار و احساسات و انگیزشهای دیگران به طور دقیق پی ببریم .و هدف اصلی در رفتار در اینجا منظور در محیط کاری می باشد. رفتار چیست؟ فعالیتی که قابل مشاهده است یا به بیان بهتر می توان رفتار را این گونه تعریف کرد عملی است که انسان انجام می دهد تا خود را با موقعیت که از آن تاثیر می پذیرد انطباق دهد.رفتار کلمه ای است که روان شناسان برای بیان آنچه مردم انجام می دهند به کار می برند مثل خندیدن. دویدن.حفظ کردن و . . . رفتار دارای جنبه های اصلی مثل شخصیت . نگرش . فرایند های ادراکی می باشد که هر کدام از این جنبه ها تحلیل خاص خود را دارد ولی درعین حال روابط پیونددهنده ای هم بین آنهاآشکارمی باشد.به اعتقادلوین:رفتارانسان به عوامل متعددی که شخصیت اورامشخص می کندوابسته است.دراین کتاب اعتقادلوین رابه صورت معادله زیرعنوان می کنند.R=F(P*S)رفتارانسان تابعی ازشخصیت وموقعیت است وهم چنین مطالعه شخصیت افرادکمک می کندتارفتارافرادرادرموقعیت های مختلف متوجه شویموشرح دهیم ودرنهایت بتوانیم آن راپیش بینی کنیم.برای درک بهتررفتارانسان لازم است تامشخص رادریک الگومنسجم وبه طورکلی موردمطالعه قراردهیم.عناصراصلی این الگو(الگویی است که ازدنیای کارالهام میگیردS(situation),P(personality),R(result   S-P-B-R)موقعیت :ازطریق رویدادها.اطرافیان .موفقیتها.کسب قدرت تعیین میشوند.شخصیت:از عوامل ارثی . اجتماعی و روانی که به نوبه خود رفتار را تحت تاثیر قرار می دهد.تعریف شخصیت: مجموعه صفات ارثی و اجتمایی که ثبات نسبی دارند. ویژگیها و تفاوتهای اشخاص را از نظر نگرشها و رفتار ها تعیین میکنند .به طور دقیق نمی توان تعیین کرد شخصیت انسان کدام جنبه های ماهیت انسان را دارد یعنی این شخصیت از توانایی ذاتی. توارث سر چشمه گرفته است یا از طریق یادگیری و محیط بوده است ولی می توان گفت که عناصر تعیین کننده شخصیت .توارث و فرهنگ .خانواده .گروهها .نقشها. تجربهای زندگی می باشد.توارث:عاملی است که شخصیت رابه طور مستقیم و غیر مستقیم تحت تاثیر قرار میدهد .در واقع ژنها میتوانند به طور مستقیم /. بر خی عوامل ذاتی که بخش جدایی نا پذیر شخصیت را تشکیل می دهند تحت تا ثیر قرار دهند.فرهنگ: مجموعه ارزشهایی که رفتارها و نگرشهای قابل قبول یا غیر قابل قبول اعضای یک جامه را تعیین می کند.خانواده :اساس و پایه رفتار و شخصیت هر فرد خانواده است. خانواده بر شخصیت اثر آشکار دارد و این اثر در محیط کار نیزمنعکس میشود.نقش:انتظارات و توقعاتی که افراد از یک فرد دارند.گروه:به تعدادی از افراد که هدفی مشترک دارند و به نوعی با هم رابطه بوده وروبرومی باشند. گروه درمحیط کار:باتوجه به مطالب گفته شده یکی ازعناصرتشکیل دهنده ی شخصیت گروه هابودند.انسان به طوردایم ومنظم باهمنوعان خوددرتعامل است واین گروه هابه ا فکارواعمال هرفرداثرعمیق میگذارند.حتی این گروها برسبک زندگی مااثرهستند.حال به بررسی این موضوع می پردازیم که افرادچگونه درگروه ها رفتارمیکنند نقش ها چگونه درآن توزیع می شوندچگونه گروه فردراوفرد گروه راتحت تاثیرقرارمی دهدچرابرخی گروه ها اثربخشی بیشتروواینکه تعارضات دریک گروه چگونه حل می شود؟ تعریف گروه:گروه عبارت است ازتعدادی افراد که کنش

متقابل .هـدفهای مشترك وروابط نسـبتاپایداردارندوبه نوعی به یکدیگروابسته انـد.انواع گروه:مولف دراین کتاب طبقه بندی گروه هارابه۲تیپ برای مطالعه آنهادرمحیط کارراحت تردانسته است.حال ویژگیهای ازاین۲تیپ گروه عنوان می کنیم.انواع گروه ها:۱-رسمی-غیررسمی۲-عملکردی-کاریاطرح-صـنفیویژگی گروه رسمی:۱- مـدیران سازمـان این گروه ها راتشـکیل می دهنـد.۲-برای ایـن گروه هـا هـدف ازقبـل تعیین می شودوبراسـاس حکمی کـه دارنـد آن هـدف هـا راانجـام می دهنـدمثال:گروه رسمی_افرادقسمت تولیدویژگی غیررسمی:۱-این گروه ها به طورطبیعی ودرطول زمـان وبراثرتعامـل اعضـای سازمان به وجود می آیند۲-اعضاء این گروه هامعمولا افکار ارزشها باورها نیازهای اجتماعی یکسان دارند. مثال گروه غیررسمی_سیستم فوتبال کارخانه ویژگی گروه عملکردی:۱-مقـداری شبیهه گروه رسـمی می باشـند.۲-مـدیریت سازمـان ازطریق تعیین فعالیتها ومسـئولیتهاآنهارابه وجودمی آورند.۳-گروه نسـبتادائمی ومعرف عملکردسازمانمثـال گروه عملکردی_اعضـای واحـدهای اداری_مثل امورمالیویژگی گروه کاریـاطرح(برنامه ریزی):۱-علت به وجوددرسازمـانبه خاطرانجـام فعـالیت خـاص میباشـند.۲-طول زنـدگی معمولامحدود۳-بعـدانجام کـاروجودی آن گروه ازبیـن می رود.مثـل گروه برگزاری مراسـم درکارخـانهویژگی گروه صـنفی(دولـتی):۱-ازاعضای تشکیل شده که دارای ویژگی های ارزشهاوباورهاوهدفهای ونیازهای مشابه هستند.گروه صنفی:۱-رسمی:زمانی به وجودمی آیدکه مثلاکارکنـان دردرون یـک اتحـادیه جـاداده شونـد.۲-غیررسـمی:کارکنـانی کـه دورهم جمع می شونـدوازکارفرماخود تقاضـایی دارنـد.مراحـل رشـد گروه:تعـدادزیادی ازمولفان بیان می کننـداکثرگروه هارابراساس چهارمرحله متحول می شوندورشدمیکننـد.۱-تشخیص موقیعت۲-تعارض۳-انسجام۴-ارزشـیابی وکنترلبرای هریـک ازمراحل رشـدگروه توضیـح مختصری راعنوان می کنیم.۱-تشـخیص موقیعت:الف-افرادبه دنبـال پیـداکردن تشابهـات وجنبه هـای مشـترك باهمکـاران خودهسـتند.ب-همـدیگرموردآزمایش قرارمی دهنـدتارفتارهای قابل قبول وغیرقابل قبول رابرای تشـکیل گروه کشف کنند.بهتراست دراین مرحله رهبرمشـخص گروه وراه رسیدن به هدف تحصیل یابد.۲-تعارض:اعضای گروه افکاروعقایدخودراپنهان نمی کنند.بلکه ازآنهادفاع می کنند.۳-انسجام:نقش های تازه اسـتقرارمی یابنـد.رهبربایـدبه طوراساسـی مشـخص می شودودرنقش خودقرارگیرد.اعضای گروه بیشتراحساس آرامش می کنندوعقایـدخودبرای رسـیدن به هدف گروه راحت ترعنوان می کنند.۳- ارزشـیابی وکنترل:اعضاروابط کمتری دارند.زیرامسائل مربوط به روابـط متقابـل تقسیم کارهاتقسیم مسـئولیتها بوده قبلاپـذیرفته شـده است وگروه برای رسـیدن به هـدف انگیزش بالا-یی دارد.اثربخشـی گروه:گروهی اثربخش است که سطوح عالی عملکردکاری وحفظ نگهداری نیرونی انسانی راحلی زمان کسب کند درحـالت کلی اثربخشـی گروه یعنی درمـدت زمـان کوتـاه بتوانـدبه عملکردعـالی دسـت یلبـد ونتایـج کـاری عـالی ارائه دهـد.اثربخشـی:میزان نزدیک شـدن به اهداف سازمانی به طوری انجام درست کارها صورت بپذیرد.به هرگروه به منظوردستیابی به اثربخشـی واقعی بایدهـدفهای خودرابه طریقی کسب کنـدکه به سایرگروه ها نیزبرای کسب هـدف هایشان کمک کند.موفقیعت دو گروه:چه زمانی یک گروه راموفق می گوییم؟گروه هادریک محیط کاری براساس آنجه که عنوان می شودمنظورنقش ها مسئولیت هـا وتقسیم کارهـامی باشـد عملکردداشته باشـندواعضای گروه بـاهم تعامـل هماهنـگ ودرستی صـورت دهنـدآنگاه آن گروه به مـوفقیعت وبه هـدف خـوددست پیداخواهـدکرد.آخرین مبحث درموردشـرایط محیـط کـار:می تـوان گفت که کارانسـان محصـول متغیرهای متعـددومتنوعی است وتااینجامتغیرهای انسانی موثربرکاررادرنظرگرفته ایم مثل شخصـیت.گروه.حافظه وغیره هریك ازاین متغیرهـامی توانـد بازدهی کارکنان رضایت یانارضایتی آنهاراازمحیط کاربه شـدت تحت تاثیرقراردهـدامادراینجاازمتغیرهای دیگری صحبت می شـودکه مـاهیت فیزیکی دارنـدامابه انـدازه متغیرهـای انسـانی می تواننـدبرعملکردفرداثربگذارنـداین متغیرهـاتحت عنوان شرایط کارشـناجته می شونـد.بدیهی است که شـرایط بعدکارنه تنهابازده بلکه رضـلیت نارضایتی ومیزان استرس راتحت تاثیرقرارمی دهـدامروزه معلوم شـده است که شـرایط محیـط کـار ازجمله میزان روشـنایی وسروصداوموسـیقی وساعـات کـاروواستراحت وتعطیل هفتگی وشـرایط آب وهوایی همه برعملکرداثردارنـد.حال سعی می کنیم هریك ازاین عوامل موردبحث قراردهیم اولین موردمیزان

روشـــنایی رابررســـی می کنیـــم.روشـــنایی وتیزبینی:تحقیقـــات نشـــان می دهـــدکه عملکردکارکنـــان تحـــت تـــاثیر تیزبینی آنهاقرارمیگیرد.تیزبینی:یعنی توانایی وتشـخیص اجزای کوچک اشیاءوتخمین فاصله آنها از یکدیگروازخودشخص تیزبینی به همان انـدازه که به مکانیک های بینایی خود فرد وابسته است به همان اندازه نیز به روشـنایی محیط کاروابسته است .البته میزان روشـنایی درمشاغل مختلف متفاوت خواهد بودکارکنان برخی کارگاههای صـنعتی بایداز روشـنایی کافی برخودارباشـندتابتوانندمطلوب ترین تیزبینی رابـدست آورندسـروصدا:سـروصدای محیـط کـارهروز بـاعث می شودتعـدادی از سـلول هـای شـنوایی را ازبین ببرد هرگـاه کارگریاکارمنـدی احساس کنـدافت شـنوایی پیـداکرده دیگرخیلی دیرشـده است زیرا سـنگینی گـوشت یاناشـنوایی حاصـل از سروصـداغیرقابل جبران است خسـارات ناشـی ازسـروصداتنهابه گـوش محـدودنمی شود بلکه کـل بـدن رادربرمی گیردمحیطی که آلودگی صوتی داردواکنش هـایی ایجـادمی کنـد که همه بیـانگربه خطرافتـادن بهـداشت جسـمی است مثل سـردردمزمن خسـتگی غیرعادی کاهش مقاومت بدن درمقابل آسـیبها وآسیب پذیری بسیارشدیددرمقابل بیماری های قلبی وعروقی محیط کار بربهداشت روانی نیز آسیب می رسانـدمثل ناشـکیبای تحرک پـذیری استرس عـدم تمرکزودشواری درارتباط سـروصدای محیط کار می تواند زنـدگی خـانوادگی وروابـط اجتمـاعی کارکنـان رابه طورریشه ای مختل کنـد درجه سـنگینی گوش براثر سـروصدادوعامل وابسـته است:الف- شدت سـروصداب- تعدادسالهای کاردرمحیط پرسروصداموسیقی:برای پی بردن به احساسات کارگران درباره ی پخش موسـیقی به هنگـام کـار تحقیقات زیادی انجام گرفته است .اکثراین تحقیقات نشان می دهـد که تقریبادوسوم کارگران وکارمنـدان ترجیح می دهندکه به هنگام کارموسیقی نیزپخش شود ویک سوم آن ها اظهارکرده اندکه برایشان خیلی فرق نمی کند به طورکلی درهمه کارکنـان نسبت به پخش موسـیقی درمحیط کارعلاقه نشان می دهنـد برخی پزوهشـگران کشف کرده انـد که موسـیقی می توانـد میزان تولیـددرکارهایی کـه دسـتمزدهابرحسب میزان تولیـدپرداخت می شـود بـه انـدازه شـش درصـدافزایش دهـد.ساعـات کـار:درطول قرن بیستم همیشه براین بوده است که تعـدادساعات کـارهفتگی وحـتی تعـدادساعات کـارهفتگی وحتی تعـدادساعات کـارروزانه کـاهش پیداکنـد.همه تلاش های به عمل آمـده ازاین تفکرسرچشـمه می گیرد(کاربرای زنـدگی است نه زنـدگی برای کار) البته کاهش تعـداد ساعات کارازاین جا نیزناشـی شـده است که کارفرمایان دریافته انـد. کارگران درصورتی که تعـدادساعات کارآنهازیادباشد نمی توانندبالاترین بازدهی داشته باشند استراحت:اکثرمطالعات کلاسیک نشان می دهد که وجوداستراحت دربین کاربـااین که رونـد کـاررابرای مـدتی متوقف می کندوتولیـدراموقتاپایین می آورددرمجموع باافزایش تولیـدهمراه است . دوره های استراحت بایـدزمانی واردعمـل شودکه احساس خسـتگی کارگرآغاز می شودبررسیهانشان می دهـد کارگرانی که علاوه برغـذای اصـلی دردونوبت دیگر تغذیه می شوند تولیدآنها۱۰درصـدافزایش نشان می دهد وبه رغم افزایش تولیداحساس کسالت وخسـتگی آنهاکاهش می یابد.

روانشناسی ساعت کار

امین مهرآذین

کارشناس سرکشیک الکترونیک فرودگاه اصفهان: ساعات کار از دیدگاه روا نشناسی صنعتی وسازمانی در دنیای امروز با پیشرفت علـم و تکنولـوژی در عرصـه زنـدگی انسـان ،مشـکلات نیز بیشـتر شـده اسـت.انسانهـای امروزی برای مقـابله بـا انـواع مشـکلات راهکارهایی می یابند که توسط متخصصین در آن زمینه تحقیق،

بررسـی و آزمایش شـده است.به عنوان مثال برای رفع مشـکل کامپیوتر سـراغ متخصـص کامپیوتر می رویم وبرای رفع مشـکل لوازم خانگی به سـراغ متخصص آن ـ.در زمینه بیماریها نیز به همین طریق عمل می کنیم.آیا شما برای درمان چشم به سراغ چشم پزشک می رویـد یـا دنـدان پزشک؟ برای رهایی از درد دنـدان چطورـ؟در عصـرجدید که عصـر تکنولوژی است یکی از مهمترین مسائل

روابط انسان ها با یکدیگر است .انسان برای اینکه بتواند زندگی کند کار می کندکار مناسب در شرایط مناسب می تواند هم به عنوان فعالیت اقتصادی باشد و هم تفریح سالم.اگر کار با شرایط سخت باشد چه راهکارهایی برای رهایی از مشکلات آن وجود دارد؟برای چه کار می کنیم؟ آیا شما کار می کنید تا زندگی کنید یا زندگی می کنید که کار کنید_؟کارکردن هم یکی از فعالیت های روزمره مانند خوردن ، خوابیدن ، ورزش کردن و... است . برای اینکه زندگی خوبی داشته باشیم باید از کار خود لذت ببریم اکثر هنرمندان ، محققان ، معلمان و... عاشق کار خود هستند واز کار خود لذت می برند برای اینکه ما هم از کار خود لذت ببریم چه باید بکنیم _؟یکی از شاخه های جدید علم ومعرفت که مسأله نیروی انسانی ودیگر جنبه های مربوط به دنیای کار را در کانون توجه خودقرار داده است،روانشناسی صنعتی و سازمانی است. این شاخه از دانش مطالعه ی علمی رابطه ی میان انسان ودنیای کار را وجهه ی همت خود قرار داده است وسازگاری مردم را در جریان امرار معاش خود با خصوصیات و ویژگیهای محل کار، با افرادی که در محل کاربا آنان سر وکار پیدا می کنند، وبا کارها و مشاغلی که انجام می دهند ، مورد مطالعه قرار می دهد.روانشناسی صنعتی وسازمانی ،در واقع ،کاربرد وبسط وگسترش اصول روانشناسی است به مسائلی که انسان در تجارت وصناعت با آنها دست به گریبان است_.روانشناسی صنعتی وسازمانی آمیزه ای است از علم وعمل که زمینه های تخصصی متعدد وگسترده ای از قبیل: روانشناسی امور استخدامی ، رفتار سازمانی ، توسعه سازمانی ، روانشناسی مهندسی ، مشاوره حرفه ای ، روابط -صنعتی ، روانشناسی مدیریت ، روانشناسی مصرف کننده و...با مباحث فرعی متنوع دربرمی گیرد. از لحاظ علمی در بسط و گسترش علم و معرفت در خصوص مردم در دنیای کار است و از لحاظ عملی بر کاربرد علم و دانش درحل مسائل ومعضلات مبتلاـ به دنیای کار تاکید می ورزد.[۱ _]آنچه که در این مقاله با آن مواجه هستیم مبحث ساعت کار و جدول زمان کار است. بعضی از سؤال هایی که برای مدیران خلاق مطرح می شود آن است که ساعات کار کارکنان و جدول کار آنان چگونه تنظیم شود تا منتهی به بهره وری بیشتر آنان گردد؟ آیا برنامه ی ۸ ساعت کار در روز و ۵ روز درهفته مناسبتر است یا ۱۰ساعت کار درروز و۴ روز درهفته؟ معایب ومزایای ۱۲ساعت کارروزانه وکاهش تعداد روزهای کار به ۳ روز در هفته ، چیست _؟در سال ۱۹۵۰، پنج روز کار در هفته وهر روز ۸ ساعت کار،کاملاً پذیرفته شد. هر چند اکثر مردم در کشورهای مختلف ۸ ساعت در روز و ۵ روز از هفته را کار می کنند، امااکنون این تمایل به وجود آمده است که تعداد روزهای کار درهفته کاهش ودرمقابل ،ساعات کار در هرروز افزایش پیداکند.وطی آن ،کارکنان ۱۰ ساعت درروز وبه مدت ۴ روز در هفته یا ۱۲ ساعت در روزوبه مدت ۳ روزدرهفته،کارکنند.استفاده از جداول کار فشرده چنان مورد توجه مدیران قرار گرفته است که هر چند درسال ۱۹۷۰ تنها ۴۰ سازمان از این برنامه تبعیت می کرده اند،اما در سال ۱۹۷۳،این تعداد به ۳۰۰۰ سازمان رسیده است(کوپلمن، ۱۹۸۶).[۲_]کارکنان سازمان های فعال در کشورهای غربی که از این برنامه استفاده می کنند،برای جداول کار فشرده مزایای گوناگونی را قائل هستند.بعضی از این مزایا عبارتند از: ۱) روزهای تعطیل آنان بیشتر است. ۲) اوقات بیشتری را با خانواده ی خود می گذرانند. ۳) برای انجام دادن کارهای دیگرفرصت بیشتری دارند. ۴) اوقات کمتری از وقت خود را صرف رفت و آمد به محل کار خود می کنند _.نتایج بررسی ها نشان می دهد هر چند کارگران به دلیل افزایش ساعات کار روزانه احساس خستگی بیشتری می کنند ،اما رفتار آنان در محیط کار ونگرش شغلی آنان در نتیجه ی استفاده از برنامه ی جداول کار فشرده ،بهبود پیدا می کند _.در یکی ازبررسی های دیگر که در سال ۱۹۹۰ انجام گرفته نشان می دهد که: ۱) میزان غیبت کارکنان از کار در حد متوسط بوده ۲) بهره وری شغلی افراد اندکی افزایش یافته ۳) رضایت شغلی افراد به میزان زیاد افزایش یافته ۴) میزان خستگی افراد نیز در حد متوسط ،افزایش یافته_.نتایج مطالعه ی جدیدتری (ویلیامسون و دیگران ،۱۹۹۴) نشان می دهد کارکنانی که ۱۲ ساعت کار نوبتی انجام می دهند،سالمتر از کارکنان دیگری هستند که کار نوبتی آنان ۸ ساعت است.[۳] کار نوبتی

(شیفت ـ)استفاده از برنامه ی کار نوبتی اجتناب ناپذیر است وضمناً کار نوبتی بر ابعاد گوناگون حیات حدود ۲۵ درصد از کارکنان سازمان ها اثر می گذارد،بنابراین ، محققان بسیاری تلاش کرده اند آثار منفی کار نوبتی را بر کارکنان بشناسند و راهبردهای مناسبی را نیز برای حذف یا کاهش این آثار ،ارائه دهند. عوامل و موضوعهای مورد علاقه محققان در زمینه ی آثار کار نوبتی عبارتند از:سلامت جسمی ،عملکرد شغلی،حضور در محیط کار وخستگی ناشی از کار،زندگی اجتماعی وخانوادگی کارکنان ،سلامت روانی ورضایت شغلی . مروری بر مطالعات انجام شده در زمینه ی کار نوبتی نشان می دهد که کار کردن تا دیر وقت شب ونیز از شب تا صبح،کارکنان را دچار مشکلات جسمی وروانی می کند ودر روابط شغلی آنان نیز اثر دارد ـ.چنین تصور می شود که اثرات منفی کارنوبتی به ویژه شب کاری ، در نتیجه ی اختلال در سیکل های ۲۴ ساعته کنش های فیزیولوژیکی که خاص هر فرد معین است،به وجود می آید. برای مثال ، بیشتر مردم شبها می خوابند و صبح ،ظهر وشب غذا می خورند. هرچند در زمان دقیق غذا خوردن وخوابیدن افراد تفاوتهایی وجود دارد ، مع هذا ، این نوع عادت مردم با سیکل زندگی آنان همخوانی دارد.چون کار کردن تا دیر وقت شب یا شب تا صبح باعث می شود این نوع الگوهای غذا خوردن وخوابیدن کارکنان به هم بخورد ، بنابراین ،آنان را با مشکلاتی نظیر (کم اشتهایی،ناراحتی معده و بی خوابی)مواجه می سازد ـ.بسیاری از اثرات روانشناختی و اجتماعی کار نوبتی به دلیل ناسازگار بودن برنامه ی زندگی متصدی شغل با برنامه ی زندگی دیگران است.به عبارت دیگر،شخصی که شب ها کار می کند وروز ها می خوابد،امکان معاشرت با دیگران را ندارد.ضمنا،وقتی اعضای خانواده ی چنین فردی فعال هستند،او باید در خواب باشد ودیگران باید سکوت را رعایت کنند. کار نوبتی ثابت ودر گردش ـکار نوبتی می تواند ثابت یا در گردش (متغیر)باشد.در کار نوبتی ثابت،از آغاز گروهی از کارکنان برای کار در صبح و گروهی دیگر برای کار در عصر وشب ،انتخاب می شوند.اما در کار نوبتی در گردش ،متصدیان مشاغل گوناگون به طور گردشی ،متغیر یا نوبتی،صبح تا عصر، عصر تا شب یا شب تا صبح ، به انجام دادن وظایف شغلی می پردازند ـ.یکی از دلایل استفاده از کار نوبتی ، کاستن اثرات منفی کار بعد از ظهر یا شب بر کارکنان است. هر چند با استفاده از کار نوبتی در گردش بیش از دو سوم همه ی کارکنان یک سازمان در ساعاتی به کار مشغول هستند که با سیکل زندگی آنان همسازی ندارد،اما اگر کار نوبتی آنان ثابت باشد ،بهتر می توانند خود را سازگار کنند ؛ چون با هر بار تغییر ساعات کار لازم است دو روز بگذرد تا افراد بتوانند خود را با وضع جدید سازگار کنند،بنابراین ،آثار" کار نوبتی متغیر"بیش از" کارنوبتی ثابت" است ـ.نتایج تحقیقات در زمینه ی کار نوبتی در تایید قطعی این نکته است که مشکلات جسمی و روانی حاصل از کار نوبتی متغیر ،بیش از کار نوبتی ثابت است(فرس ودیگران، ۱۹۸۷).[۴] برای مثال ،اگر دو گروه از کارکنانی را که یکی از برنامه ی کار نوبتی ثابت وگروه دیگر از برنامه ی کار متغیر پیروی می کنند،مقایسه کنیم،گروه اول، ۱)تأخیر ورود وغیبت از کار کمتری دارند ۲)رضایت آنان از کار خود بیشتر است ۳) بیشتر در فعالیت های اجتماعی مشارکت دارند۴)از سلامت روانی بهتری نیز برخوردارند ـ.ویلکینسون (۱۹۹۲)بامرور دقیق نتایج تحقیقات مربوط به کار نوبتی به این نتیجه رسیده است که کار نوبتی ثابت ،بهتر از کار نوبتی متغیر است.[۵] ساعات کار ـساعات کار در کشورهای مختلف متفاوت بوده و هست.در کشور ما(ایران)استاندارد کار ۴۴ ساعت در هفته به صورت ۵ یا۶ روز کار است . بین ساعات کار اسمی (میزان ساعاتی که فرض می شود کارکنان سرگرم کارند) وساعات کار واقعی (میزان ساعاتی که کارکنان وقف انجام وظیفه خودانـد)تفاوت وجود دارد. تعدادی از روانشناسان صنعتی و سازمانی می گویند که کارکنان بیش از نیمی از ساعات کار هفتگی خود را به طور واقعی به انجام وظیفه نمی پردازند.[۶] ساعات هدر رفته عمدتا از جانب سازمان ها به عنوان وقفه های استراحتی تلقی می گرددوحال آنکه بیشتر آنها غیر مجاز وخارج از نظارت سازمان است ـ.رابطه جالبی میان ساعات کار اسمی و ساعات کار واقعی وجود دارد. زمانی که ساعات کار اسمی افزایش می یابد،ساعات کار واقعی کاهش می یابد. به عبارت دیگر طولانی تر شدن کار روزانه یا کار هفتگی ،پایین آمدن بهره وری را به دنبال دارد. این یافته ها حتی برای کارکنان با انگیزه

بالاتر هم مصداق دارد.[۷] زمان استراحت _در هنگام مطالعات روانشناسان به اهمیت زمان استراحت پی برده اند.آثار سودمند این طرح به اندازه کافی اثبات شده است.لیکن دلایل متقن بیشتری برای پذیرش آن لازم است . کارکنان اعم از این که سازمان اجازه استراحت را بدهد یا ندهد ،خود این کار را انجام می دهند.ولی هنگامی که سازمان زمان های لازم را برای استراحت تعیین نمایید از توقف –های غیر مجاز کاسته می شود. روانشناسان صنعتی /سازمانی سایر مزایای این طرح را بدست آورده اند که این مزایا عبارتند از:افزایش روحیه و بهره وری ،کاهش خستگی ویکنواختی، کاهش ساعات کار اسمی وافزایش کارایی (جانارو،بچ تولد و کلیپل ۱۹۸۸). [۸_]کارگرانی که به کارهای سنگین بدنی اشتغال دارند به دلیل استراحت ماهیچه ها برای انجام کارهای بعدی نیازمند وقفه های استراحتی اند.برای اکثر کارهای نشستنی وفکری استراحت کوتاه مدت مفید است. وقفه های استراحتی فرصتی فراهم می کند که ما به چیز های دیگری نیز فکر کنیم وبا همکاران در تعامل باشیم.وقفه های استراحتی نگرش بسیار مثبتی را به مدیریت سبب می شود _.توقف ها برای استراحت استاندارد زندگی ،سازمانی شده است واز طرف کارکنان سازمان مورد انتظار است .[۹]تهیه وتنظیم :امین مهرآذینپی نوشت: ۱ – کتاب روانشناسی صنعتی وسازمانی تألیف :آبراهام ک — کورمن ترجمه:دکتر حسین شکرکن– انتشارات رشد ص۷–۸۲ – کتاب روانشناسی کار تألیف :دکتر محمود ساعتچی چاپ:دید آور ص۲۴۴ ۳ R.E.Kopelman– کتاب روانشناسی کار تألیف :دکتر محمود ساعتچی چاپ:دید آور ص۲۴۴ A.M.Wiliamson۴– کتاب روانشناسی کار تألیف :دکتر محمود ساعتچی چاپ:دید آور ص۲۵۲ ۵ M.Frese– کتاب روانشناسی کار تألیف :دکتر محمود ساعتچی چاپ:دید آور ص۲۵۲ ۶ R.T.Wilkinson– این میزان بر اساس شرایط وویژگی های فرهنگی از جامعه ای به جامعه ای دیگر متفاوت است در بعضی از کشورها ساعات کار مفید بسیار بیش از این میزان است ودر بعضی بسیار کمتر از میزان فوق است.۷– کتاب روانشناسی صنعتی وسازمانی تألیف وترجمه :دکتر علی مهداد انتشارات جنگل ص۲۳۷۸– کتاب روانشناسی صنعتی وسازمانی تألیف وترجمه :دکتر علی مهداد انتشارات جنگل ص۲۴۳ Janaro– Bechtold – Klippel۹– کتاب روانشناسی صنعتی وسازمانی تألیف وترجمه :دکتر علی مهداد انتشارات جنگل ص۲۴۳

:'(E-MAIL

(document.write(addy۹۶۷۲۱

)"(document.write

< n </script--//\<

>--!

'<'\(document.write('<span style=\'display: none

--//<

/<script>آدرس ایمیل جهت جلوگیری از رباتهای هرزنامه محافظت شده اند، جهت مشاهده آنها شما نیاز به فعال ساختن جاوا اسکریپت دارید!--<

)>'/'(document.write

'<(document.write('span

--//<

script>http://www.airport.ir/Lists/List/DispForm.aspx?ID=۶۳۱>/

<div class="e>

سرمایه روان شناختی؛ مبنایی نوین برای مزیت رقابتی

دکتر مرجان فیاضی-دکترنسترن سیمار اصل

در سالهای اخیر، توجه روان‌شناسان به مقوله روان‌شناسی مثبت گرا جلب شده؛ به گونه ای که این جنبش به حوزه مدیریت و رفتار سازمانی هم راه یافته است. امروزه پس از سرمایه انسانی و اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی را می توان به عنوان مبنای مزیت رقابتی در سازمان ها در نظر گرفت.

در این مقاله، ابتدا به مبحث روان‌شناسی مثبت گرا، به عنوان پایه و اساس رفتار سازمانی مثبت‌گرا، پرداخته شده است. پس از آن مقوله رفتار سازمانی مثبت گرا و در نهایت سرمایه روان‌شناختی مثبت گرا که برگرفته از رفتار سازمانی مثبت گرا است، مورد بحث قرار می‌گیرد. در ادامه این مقاله، چهار مولفه تشکیل‌دهنده سرمایه روان‌شناختی شامل: خود- کارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری، ارائه شده‌اند.مقدمهدر شیوه نگرش برخی روان‌شناسان، تغییری بنیادی در حال تکوین است. کانون و جهت تازه این نگرش، روان‌شناسی کمال یا روان‌شناسی سلامت خوانده می شود که به جنبه سالم طبیعت آدمی می پردازد؛ نه به جنبه ناسالم آن.(شولتس، ۱۳۸۰) این رویکرد جدید که آن را روان‌شناسی مثبت گرا نیز نامیده اند به تازگی در حوزه سازمان و مدیریت، توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده و بدین ترتیب، جنبش جدیدی با عنوان: رفتار سازمانی مثبت گرا ایجاد شده است. همانند روان‌شناسی مثبت گرا، رفتار سازمانی مثبت گرا، ادعا نمی کند که به دستاورد جدیدی در ارتباط با مثبت گرایی رسیده است، بلکه بر نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه پردازی، پژوهش و کاربرد موثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (Bakker, Schaufeli, ۲۰۰۸).پیش از این، در قلمروی سازمان ها با سرمایه فیزیکی، شامل: پول، نیروی کار، ماشین آلات و ... آشنا شده‌ایم. پس از سرمایه فیزیکی، سرمایه انسانی متشکل از دانش، مهارتها و تجربه‌های کارکنان و در نهایت سرمایه اجتماعی به عنوان مجموعه شبکه روابط فرد با دیگر افراد مطرح شد. مفهوم جدیدی که به تازگی توسط لوتانز، معرفی شده و برگرفته و مشتق شده از رفتار سازمانی مثبت گرا است، سرمایه روان‌شناختی است. امروزه بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی سازمان ها می تواند مزیت رقابتی پایداری برای آنها فراهم کند. در ادامه بحث، توضیح مختصری پیرامون روان‌شناسی مثبت گرا، رفتار سازمانی مثبت گرا، سپس سرمایه روان‌شناختی و اجزا و مولفه های آن ارائه می شود.روان‌شناسی مثبت گرابا آغاز سده بیست و یک، گروهی از روان‌شناسان به رهبری مارتین سلیگمان، روان‌شناس و پژوهشگری مشهور در رویکرد روان‌شناسی بیماری گرا که نخستین بار، مفهوم ناتوانی اکتسابی را مطرح کرد، تصمیم گرفتند به بررسی یافته‌های پژوهشی خود در پنج دهه گذشته با نام: مکتب روان‌شناسی بیماری‌گرا بپردازند. آنها به این نتیجه رسیدند که با وجود دستاوردهای چشمگیری که در یافتن درمان های موثر برای بیماریهای ذهنی و رفتارهای ناکارآمد حاصل شده بود، در روان‌شناسی، در کل، توجه به نسبت اندکی به رشد، توسعه و خود شکوفایی افراد سالم شده بود.در نتیجه، سلیگمان و همکارانش در صدد برآمدند، در جهت دهی دوباره به پژوهشهای روان‌شناختی، دو ماموریت کاملا جدید را موردنظر قرار دهند:۱) کمک به افراد با شخصیت سالم، برای برخورداری از شادی و بهره وری بیشتر در زندگی؛۲) کمک به شکوفاسازی قابلیت های انسانی.و بدین ترتیب بود که مکتب روان‌شناسی مثبت گرا ایجاد شد (Luthans, Avolio, Youssef, ۲۰۰۷).علم روان‌شناسی که در آغاز به جای مطالعه سلامت روان به بررسی بیماری روانی می پرداخت تا مدتها استعداد بالقوه آدمی برای رشد و کمال را نادیده می گرفت. اما در سالهای اخیر، شمار روزافزونی از روان‌شناسان، به قابلیت کمال و دگرگونی در شخصیت آدمی ایمان آورده اند. تصویری که روان‌شناسان مثبت گرا(Positive Psychology) از طبیعت انسان به دست می دهند خوش بینانه و امید بخش است، زیرا آنها به قابلیت گسترش، پرورش، شکوفایی و کمال انسان و تبدیل شدن به آنچه در توان آدمی است، باور دارند. (شولتس، ۱۳۸۰(رفتار

سازمانی مثبت گراوالش و همکارانش نشان داده اند در خبرنامه‌های سازمانی در چند دهه اخیر، واژه‌هایی با رویکرد منفی مانند: برد و باخت، نارضایتی شغلی، غیبت از کار و ... رشد چهار برابری نسبت به واژه‌های مثبت گرایانه ای، مانند: شفقت، پرهیزکاری و ... داشته است (۲۰۰۸ Bakker Schaufeli &). بنا براین آشکار است که در حوزه سازمان و مدیریت موضوعهای مثبت گرایانه نسبت به موضوعهای منفی گرایانه، مورد بی توجهی واقع شده اند.کاربرد روان‌شناسی مثبت گرا در عرصه سازمان و مدیریت، منجر به ایجاد و توسعه دو رویکرد جدید در این زمینه شده است:۱) رفتار سازمانی مثبت گرا که بیشتر بر جنبه های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند، تاکید می کند؛۲) پژوهشهای سازمانی مثبت‌گرا (positive organizational scholarship) که بیشتر بر جنبه های کلان رفتار سازمانی تاکید می دارد.موضوع مورد بحث در این مقاله، رویکرد جدید رفتار سازمانی مثبت گرا است که متاثر از رویکرد روان‌شناسی مثبت گرا است و تاکید ویژه‌ای بر اتخاذ رویکردهای مثبت برای توسعه و مدیریت منابع انسانی در محیط های کاری دارد.رفتار سازمانی مثبت گرا چنین تعریف می شود: " مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان، آنها را به صورت اثر بخش مدیریت کرد. "گفتنی است که هر متغیر روان‌شناختی را نمی توان در مقوله رفتار سازمانی مثبت‌گرا مورد توجه قرار داد. به عبارت دیگر، با در نظر گرفتن پنج معیار زیر می‌توان یک متغیر مثبت را در تعریف رفتار سازمانی مثبت گرا گنجاند:۱. آن متغیر که مبتنی بر نظریه یا پژوهش باشد. درواقع مبتنی بودن متغیرهای تشکیل دهنده رفتار سازمانی مثبت گرا، بر نوعی نظریه و پژوهش عامل تمایز آنها از مطالب ارائه شده در کتابهای مثبت گرای پرفروشی است که در زمینه روان‌شناسی به تازگی طرفداران بسیاری پیدا کرده است.۲. به صورت معتبر قابل اندازه گیری باشد.۳. در زمینه رفتار سازمانی به نسبت منحصر به فرد باشد. بدین معنا که از سایر مواردی که در گذشته در مقوله رفتار سازمانی ارائه شده است، مانند خود- ارزیابی های مثبت‌گرایانه (positive self- evaluation) تقویت مثبت و غیره قابل تفکیک باشد.۴. امکان توسعه و تغییر و پرورش آن در انسان وجود داشته باشد. به عبارت دیگر، در صورتی می توان، متغیری را در زمره متغیرهای رفتار سازمانی مثبت گرا به حساب آورد که حالت گونه(state-like) باشد. مقصود از حالت گونه بودن، آن است که آن متغیر، به نسبت قابل انعطاف و تغییر پذیرباشد؛ مانند: امیدواری، خوش بینی، تاب آوری و خود- کارآمدی.۵. دارای تاثیری مثبت بر عملکرد کاری و رضایت فردی باشد که این مورد هم باعث ایجاد تمایز میان رفتار سازمانی مثبت گرا،روان‌شناسی مثبت گرا و پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا شده است (Larson & Luthans, ۲۰۰۶).سرمایه روان‌شناختینتایج پژوهشهای انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت‌گرا حاکی از آن است که ظرفیت‌های روانشناختی، از قبیل: امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خود- کارآمدی، در کنار هم، عاملی را با عنوان: سرمایه روان‌شناختی (psychological capital) تشکیل می دهند. به عبارت دیگر، برخی متغیرهای روان‌شناختی، از قبیل: امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خود- کارآمدی، در مجموع یک منبع یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می دهند که درهر یک از این متغیرها، نمایان است (Avey et al, ۲۰۰۶) .در واقع، لوتانز و همکارانش در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمانها، سرمایه روان‌شناختی مثبت گرا را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمانها مطرح کرده اند. آنها بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی همچون: امید، خوش بینی، تاب آوری و .... منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی(دانش و مهارتهای افراد) و سرمایه اجتماعی(شبکه روابط میان آنها) در سازمان می شود. بنا براین، سرمایه روان‌شناختی، از متغیرهای روان‌شناختی مثبت گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد. همان‌گونه که پیش از این اشاره شد این متغیرها، عبارتند از:۱) خود- کارآمدی(self-efficacy)؛۲) امیدواری(hope)؛۳) خوش بینی(optimism)؛۴) تاب‌آوری(resiliency).(Page, Donohue, ۲۰۰۴).در ادامه توضیحی پیرامون هر یک از این موارد ارائه می شود.۱. خود -

کارآمدیخود - کارآمدی که منشا پیدایی آن پژوهش و نظریه شناختی اجتماعی بندیورا (Bandura, ۱۹۸۶, ۱۹۹۷) است- و می توان به سادگی آن را اعتماد به نفس نامید- به این ترتیب تعریف می شود: "باور اطمینان) فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تامین منابع شناختی برای خود و نیز ایفای اقدامات لازم".افراد با خود- کارآمدی بالا دارای این پنج ویژگی زیر هستند:۱. هدفهای والایی برای خود تعیین می‌کنند و ایفای وظایفی دشوار برای رسیدن به آن هدفها را بر عهده می‌گیرند.۲. به استقبال چالشها می روند و برای رویارویی با چالشها سخت تلاش می‌کنند.۳. انگیزه فردی آنها به شدت بالا است.۴. برای دستیابی به هدفهای خود از هیچ تلاشی مضایقه نمی کنند.۵. در رویارویی با موانع، ثابت قدم هستند.پنج نکته در رابطه با خود - کارآمدی عبارتند از اینکه:۱) خود- کارآمدی در هر زمینه ای مختص همان قلمروی فعالیت است و به سادگی نمی توان آن را به دیگر عرصه‌های زندگی فرد، تعمیم داد.۲) کسب خود- کارآمدی در هر فعالیتی مبتنی بر تمرین و کسب تسلط در آن رشته فعالیت است.۳) در هر فعالیتی، هر چند فرد دارای خود -کارآمدی باشد، همیشه امکان ارتقای خود - کارآمدی وجود دارد.۴) خودکارآمدی فرد تحت تاثیر باور دیگران به توانایی های فرد است.۵) خود- کارآمدی فرد، تحت تاثیر عواملی مانند: دانش و مهارتهای فرد، سلامتی جسمی و روانی او و نیز شرایط بیرونی دربرگیرنده فرد است (Luthans, Avolio, Youssef, ۲۰۰۷).۲. تاب آوریتاب آوری در اصطلاح چنین تعریف می شود: " نوعی حالت قابل توسعه در فرد که بر اساس آن قادر است در رویارویی با ناکامی ها، مصیبت ها و تعارضهای زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفتها و مسئولیت بیشتر به تلاش افزون‌تر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر، از پای ننشیند. "پژوهشهای انجام شده حاکی از آن است که برخی افراد تاب آور، پس از رویارویی با موقعیت های دشوار زندگی، دوباره به سطح معمولی عملکرد باز می گردند، حال آنکه عملکرد برخی دیگر از این افراد، پس از رویارویی با ناکامی ها، مصیبت ها و دشواری ها نسبت به گذشته ارتقا پیدا می کند.در مجموع، افراد تاب آور، دارای این ویژگی ها هستند:۱) واقعیت های زندگی را به سهولت می‌پذیرند.۲) ایمان دارند که زندگی پرمعنا است. این باور معمولا به وسیله ارزشهای آنها حمایت می شود.)۳) دارای توانایی های چشمگیری برای وفق دادن سریع خود با تغییرات بزرگ هستند (Luthans, Vogelgesang Lester, ۲۰۰۶). برای دستیابی به تاب آوری، گروهی از مهارتها و نگرش ها مورد نیاز است که در اصطلاح به آنها سخت رویی(hardness) گفته می شود. سخت رویی به افراد کمک می کند تا در رویارویی با تغییرات تنش‌زا، دشواریها را به فرصت هایی پر منفعت تبدیل کنند. نگرشهای مورد نظر در سخت رویی، عبارتند از: تعهد، کنترل و چالش‌طلبی.مقصود از تعهد آن است که فرد در رویارویی با شرایط دشوار، به جای ترک صحنه، ترجیح دهد حضور خود را در صحنه حفظ کرده، به افراد درگیر در آن موقعیت، در برطرف کردن دشواری کمک کند. مقصود از کنترل، آن است که فرد به توانایی های خود برای اثرگذاری بر نتایج رویدادها باور داشته باشد و مقصود از چالش طلبی، آن است که فرد در رویارویی با چالشها به جای مقصر قلمداد کردن سرنوشت، در صدد ایجاد فرصت هایی برای رشد خود و دیگران باشد.همچنین در شکل گیری و بروز رفتارهای سخت رویانه، فرد باید مهارتهای حل مسئله و تعامل با دیگران برای تعمیق حمایتهای اجتماعی را نیز در خود پرورش دهد (Maddi, Khoshaba, ۲۰۰۵). در واقع، تاب آوری پدیده ای است که از پاسخ های انطباقی طبیعی انسان حاصل می شود و علیرغم رویارویی فرد با تهدیدهای جدی، وی را در دستیابی به موفقیت و غلبه بر تهدیدها توانمند می‌سازد.نسبت به سایر متغیرهای تشکیل دهنده، سرمایه روان‌شناختی، در ادبیات سازمانی کمترین پژوهشها در رابطه تاب آوری در محیط کار انجام شده است ۳. (Page, Donohue, ۲۰۰۴. خوش بینیسلیگمان(Seligman, ۱۹۸۶) پدر روان‌شناسی مثبت گرا، بر این باور است که: افراد خوش بین، در رویارویی با شکستها و موفقیتهای خود، چنین عمل می کنند:۱) بر اسنادهای کلی تکیه می کنند؛ مثلا: "من قادر به کسب موفقیت در زمینه های گوناگون هستم."۲) اسنادهایشان پایدار است؛ مثلا: "من می توانم به طور مستمر این موفقیت را از آن خود کنم."۳) موفقیت هایشان را به توانایی های درونی خود نسبت می دهند؛ مثلا: "توانایی‌ها و تلاش خودم

منجربه موفقیتم شد.“۴) در رویارویی با ناکامی ها، شکست خود را به عوامل ویژه بیرونی و غیر پایدار نسبت می دهند، مثلا: ”گرمی هـوا، بـاعث شـد، سـخنرانیم خوب پیش نرود.“ . توضـیحی دیگر برای خوش بینی که توسـط کـارور و شـی یر (Carver, Scheier,۲۰۰۳) مطرح شـده این است که افراد خوش بین همواره در انتظـار رخ دادن اتفاقهـای خوشاینـد در زنـدگیشان هسـتند. نکته مهم آن است که در سرمایه روان‌شناختی، خوش بینی واقعی مورد نظر است، زیرا خوش بینی غیرواقعی منجر به پیامدهای منفی می‌شوند(& Jensen Luthans, ۲۰۰۶). درخوش بینی واقع بینانه در حقیقت، فرد به ارزیابی آنچه می توانـد به دست آورد در برابر آنچه قـادر به کسب آن نیست، می پردازد. بنـابراین، خوش بینی واقع بینانه، نقش مهمی در ارتقای خود – کارآمـدی فرد دارد (۴. (Luthans & Avolio, ۲۰۰۷. امیدواریاسنایدر(Snyder, ۱۹۹۱) امیـدواری را به این صورت تعریف کرده است:“ حالت انگیزشـی مثبتی که از احساس موفقیت آمیز ۱) عاملیت (Agency) (انرژی معطوف به هـدف) و ۲) برنامه ریزی برای دستیابی به هـدف ناشـی شـده است“.بنابراین، امیـدواری از دو جزء تشـکیل شده است: عاملیت، برنامه ریزی برای دستیابی به هدف. مقصود از عـاملیت، داشـتن اراده برای دستیـابی به نتیجه مورد نظر یـا دلخواه است. بنـابراین، امیـدواری، مستلزم، عـاملیت یا نوعی انرژی برای تعقیـب هـدفها اسـت. علاوه بر ایـن، دیگر عنصـر تشـکیل دهنـده امیـدواری، برنـامه‌ریزی برای دستیـابی بـه هـدف است که نه تنها دربرگیرنـده شـناسایی هـدفها است، بلکه راه‌های متفاوت رسـیدن به هدفها را نیز در بر می‌گیرد. به عبارت دیگر: امیدواری مسـتلزم داشـتن اراده برای نیـل به موفقیت و نیز، شـناسایی، شـفاف سـازی و پیگیری راههای لازم برای دستیابی به موفقیت است. بنا بر نتایج پژوهش انجام شـده توسط آدامز(Adams, ۲۰۰۲) از بین سازمانهای شـرکت کننـده در پژوهش وی، آنهایی که سـطح امیدواری کارکنانشان بالاتر بود، نسبت به سایر سازمانهای مورد بررسی عملکرد موفقیت آمیزتری داشتند. همچنین بنا بر پژوهشهای پترسون و لوتانز (Peterson & Luthans, ۲۰۰۳) سـطح امیـدواری مـدیران رسـتورانهای غذای آماده، با عملکرد مالی واحد و رضایت شغلی کارکنانشـان، همبسـتگی مثبت بالا‌یی داشت.سـرمایه روان‌شـناختی و متغیرهـای سازمانیـدر سالهـای اخیر، پژوهشـهای تجربی فراوانی در زمینه تاثیرهای سـرمایه روان‌شـناختی بر متغیرهای سازمانی مانند: رضایت شغلی، عملکرد و تعهد سازمانی صورت گرفته است. نتایج این پژوهشها نشان از آن دارد که رابطه معنی داری میان سرمایه روان‌شناختی و این متغیرهای سازمانی وجود دارد. نکته جالب توجه آن است که همبسـتگی میان سـرمایه روان‌شناختی با هر یک از متغیرهای سازمانی، قوی تر از همبستگی میان تک تک اجزای تشـکیل دهنـده سـرمایه روان‌شـناختی: (امیـد، خوش بینی، خود – کارآمـدی و تاب آوری) و متغیرهای سازمانی است و این بـدان معنـا است که سـرمایه روان‌شـناختی دارای اثری هم افزاینـده است. در مجمـوع، در مقـوله رفتـار سازمـانی مثبت گرا، سـرمایه روان‌شـناختی بـه مثـابه درون دادی در نظر گرفتـه می‌شـود کـه برون داد آن، سـطح عملکرد سازمـان اسـت. لوتـانز و همکـارانش با پژوهش هایی که در این زمینه انجام داده‌اند، به این نتیجه رسیده اند که می توان با تقویت سرمایه روان‌شناختی در سازمان، عملکرد آن را دست کم تا ۱۰ در صد ارتقا داد. (Luthans & Avolio, ۲۰۰۷)نتیجه گیریدر این مقاله، سعی بر آن بوده که موضوعهای جدیـد رفتار سازمانی مثبت‌گرا و سـرمایه روان‌شـناختی معرفی شونـد. رفتار سازمانی مثبت گرا که بر حالتها و متغیرهای مثبت گرای قابل مدیریت در رفتار کارکنان سازمان تاکید می کند، خود از جنبش روان‌شناسی مثبت گرا نشات گرفته است. جنبش روان‌شناسی مثبت‌گرا که آغـازگر آن، مـارتین سـلیگمان بـوده است، به جـای تاکیـد بر بیماریهـا و ناکارآمـدی هـای ذهن انسـان، بر چگـونگی شکوفاسـازی بیشتر ذهنهـای سالم تمرکز می کنـد. سـرمایه روان‌شـناختی که نسل سوم سـرمایه های انسانی و اجتماعی است، مفهوم جدیـدی است که به تازگی در رفتار سازمانی مثبت گرا معرفی شده است. بسـیاری از صاحبنظران سازمان و مدیریت، بر این باورند که می تـوان سـرمایه روان‌شـناختی را به عنـوان منبع مزیت رقـابتی پایـدار برای سازمانهـا در محیـط هـای پر چـالش امروزی در نظر گرفت. سـرمایه روان‌شـناختی مثبت‌گرا، خود از چهار متغیر روان‌شـناختی تشـکیل شـده که عبارتند از: امیدواری، خود– کارآمدی، خوش‌بینی و تاب آوری که در این مقاله در مورد هر یک از آنها بحث شـد. نکته جالب توجه در سـرمایه روان‌شـناختی، تاثیر آن بر

عملکرد و متغیرهای سازمانی مانند رضایت شغلی و تعلق سازمانی است. برخی پژوهشگران بر این باورند که می توان با تقویت سرمایه روان‌شناختی، عملکرد سازمانی را دست کم تا ۱۰ درصد افزایش داد.

منابع

۱. Avey, B. et al. (۲۰۰۶). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism, Journal of Leadership and Organizational Studies, ۱۳, ۲.۲. Bakker, A., Schaufeli W.B. (۲۰۰۸).Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations. Journal of Organizational Behavior, ۲۹.۳. Jensen, S. M., Luthans F. (۲۰۰۶). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership, Journal of Managerial Issues, ۱۸, ۲.۴. Larson, M., Luthans, F. (۲۰۰۶). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. Journal of Leadership and Organizational Studies, ۱۳, ۲.۵. Luthans, F., Avolio, B.J. (۲۰۰۷). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, Personnel Psychology, ۶۰.۶. Luthans, F., Vogelgesang, G., Lester, P.B. (۲۰۰۶). Developing the Psychological Capital of Resiliency, Human Resource Development Review, ۵, ۱.۷. Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B. J. (۲۰۰۷). Psychological Capital: Developing the human competitive edge, Oxford UniversityPress.۸. Maddi, S.R., Khoshaba, D. (۲۰۰۵). Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you. U.S.A: AMACOM۹. Page, L.F., Donohue, R.(۲۰۰۴). Positive psychological capital: A Preliminary exploration of the construct. Working Paper, Monash University, Department of Management.

۱۰. شولتس، روانشناسی کمال: الگوهای شخصیت سالم، ترجمه: گیتی خوشدل، چاپ نهم، تهران: نشر پیکان، ۱۳۸۰.

۱۱. Peterson, S.J, Luthans, F. (۲۰۰۳). The Possitive Impact & Development of Hopeful Leaders, Leadership & Organization development Journal, ۲۴ (۱), ۲۶-۳۱.

_نسترن سیمار اصل: دانشجوی دکترای مدیریت بازرگانی در دانشگاه اصفهان _مرجان فیاضی: دانشجوی دکترای مدیریت بازرگانی در دانشگاه علامه طباطبایی

درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحیم

جاهِدُوا بِأَمْوالِکُمْ وَ أَنْفُسِکُمْ فی سَبیلِ اللَّهِ ذلِکُمْ خَیْرٌ لَکُمْ إِنْ کُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سوره توبه آیه ۴۱)

با اموال و جانهای خود، در راه خدا جهاد نمایید؛ این برای شما بهتر است اگر بدانید حضرت رضا (علیه السّلام): خدا رحم نماید بنده‌ای که امر ما را زنده (و برپا) دارد ... علوم و دانشهای ما را یاد گیرد و به مردم یاد دهد، زیرا مردم اگر سخنان نیکوی ما را (بی آنکه چیزی از آن کاسته و یا بر آن بیافزایند) بدانند هر آینه از ما پیروی (و طبق آن عمل) می کنند

بنادر البحار-ترجمه و شرح خلاصه دو جلد بحار الانوار ص ۱۵۹

بنیانگذار مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان شهید آیت الله شمس آبادی (ره) یکی از علمای برجسته شهر اصفهان بودند که در

دلدادگی به اهلبیت (علیهم السلام) بخصوص حضرت علی بن موسی الرضا (علیه السلام) و امام عصر (عجل الله تعالی فرجه الشریف) شهره بوده و لذا با نظر و درایت خود در سال ۱۳۴۰ هجری شمسی بنیانگذار مرکز و راهی شد که هیچ وقت چراغ آن خاموش نشد و هر روز قوی تر و بهتر راهش را ادامه می دهند.

مرکز تحقیقات قائمیه اصفهان از سال ۱۳۸۵ هجری شمسی تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن امامی (قدس سره الشریف) و با فعالیت خالصانه و شبانه روزی تیمی مرکب از فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مختلف مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

اهداف :دفاع از حریم شیعه و بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام) تقویت انگیزه جوانان و عامه مردم نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی، جایگزین کردن مطالب سودمند به جای بلوتوث های بی محتوا در تلفن های همراه و رایانه ها ایجاد بستر جامع مطالعاتی بر اساس معارف قرآن کریم و اهل بیت علیهم السّلام با انگیزه نشر معارف، سرویس دهی به محققین و طلاب، گسترش فرهنگ مطالعه و غنی کردن اوقات فراغت علاقمندان به نرم افزار های علوم اسلامی، در دسترس بودن منابع لازم جهت سهولت رفع ابهام و شبهات منتشره در جامعه عدالت اجتماعی: با استفاده از ابزار نو می توان بصورت تصاعدی در نشر و پخش آن همت گمارد و از طرفی عدالت اجتماعی در تزریق امکانات را در سطح کشور و باز از جهتی نشر فرهنگ اسلامی ایرانی را در سطح جهان سرعت بخشید.

از جمله فعالیتهای گسترده مرکز :

الف)چاپ و نشر ده ها عنوان کتاب، جزوه و ماهنامه همراه با برگزاری مسابقه کتابخوانی

ب)تولید صدها نرم افزار تحقیقاتی و کتابخانه ای قابل اجرا در رایانه و گوشی تلفن سهمراه

ج)تولید نمایشگاه های سه بعدی، پانوراما ، انیمیشن ، بازیهای رایانه ای و ... اماکن مذهبی، گردشگری و...

د)ایجاد سایت اینترنتی قائمیه www.ghaemiyeh.com جهت دانلود رایگان نرم افزار های تلفن همراه و چندین سایت مذهبی دیگر

ه)تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و ... جهت نمایش در شبکه های ماهواره ای

و)راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی (خط ۲۳۵۰۵۲۴)

ز)طراحی سیستم های حسابداری ، رسانه ساز ، موبایل ساز ، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک ، SMS و...

ح)همکاری افتخاری با دهها مرکز حقیقی و حقوقی از جمله بیوت آیات عظام، حوزه های علمیه، دانشگاهها، اماکن مذهبی مانند مسجد جمکران و ...

ط)برگزاری همایش ها، و اجرای طرح مهد، ویژه کودکان و نوجوانان شرکت کننده در جلسه

ی)برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم و دوره های تربیت مربی (حضوری و مجازی) در طول سال

دفتر مرکزی: اصفهان/خ مسجد سید/ حد فاصل خیابان پنج رمضان و چهارراه وفائی / مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان

تاریخ تأسیس: ۱۳۸۵ شماره ثبت : ۲۳۷۳ شناسه ملی : ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶

وب سایت: www.ghaemiyeh.com ایمیل: Info@ghaemiyeh.com فروشگاه اینترنتی: www.eslamshop.com

تلفن ۲۵-۲۳۵۷۰۲۳- (۰۳۱۱) فکس ۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) دفتر تهران ۸۸۳۱۸۷۲۲ (۰۲۱) بازرگانی و فروش ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹ امور کاربران ۲۳۳۳۰۴۵(۰۳۱۱)

نکته قابل توجه اینکه بودجه این مرکز؛ مردمی ، غیر دولتی و غیر انتفاعی با همت عده ای خیر اندیش اداره و تامین گردیده و لی

جوابگوی حجم رو به رشد و وسیع فعالیت مذهبی و علمی حاضر و طرح های توسعه ای فرهنگی نیست، از اینرو این مرکز به فضل و کرم صاحب اصلی این خانه (قائمیه) امید داشته و امیدواریم حضرت بقیه الله الاعظم عجل الله تعالی فرجه الشریف توفیق روزافزونی را شامل همگان بنماید تا در صورت امکان در این امر مهم ما را یاری نمایندانشاالله.

شماره حساب ۶۲۱۰۶۰۹۵۳ ، شماره کارت :۶۲۷۳-۵۳۳۱-۳۰۴۵-۱۹۷۳و شماره حساب شبا : IR۹۰-۰۱۸۰-۰۰۰۰-۰۰۰۰-۰۶۲۱-۰۶۰۹-۵۳به نام مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان نزد بانک تجارت شعبه اصفهان – خیابان مسجد سید

ارزش کار فکری و عقیدتی

الاحتجاج – به سندش، از امام حسین علیه السلام -: هر کس عهده دار یتیمی از ما شود که محنتِ غیبت ما، او را از ما جدا کرده است و از علوم ما که به دستش رسیده، به او سهمی دهد تا ارشاد و هدایتش کند، خداوند به او می‌فرماید: «ای بنده بزرگوار شریک کننده برادرش! من در کَرَم کردن، از تو سزاوارترم. فرشتگان من! برای او در بهشت، به عدد هر حرفی که یاد داده است، هزار هزار، کاخ قرار دهید و از دیگر نعمت‌ها، آنچه را که لایق اوست، به آنها ضمیمه کنید».

التفسیر المنسوب إلی الإمام العسکری علیه السلام: امام حسین علیه السلام به مردی فرمود: «کدام یک را دوست‌تر می‌داری: مردی اراده کشتن بینوایی ضعیف را دارد و تو او را از دستش می‌رَهانی، یا مردی ناصبی اراده گمراه کردن مؤمنی بینوا و ضعیف از پیروان ما را دارد، امّا تو دریچه‌ای [از علم] را بر او می‌گشایی که آن بینوا، خود را بِدان، نگاه می‌دارد و با حجّت‌های خدای متعال، خصم خویش را ساکت می‌سازد و او را می‌شکند؟».

[سپس] فرمود: «حتماً رهاندن این مؤمن بینوا از دست آن ناصبی. بی‌گمان، خدای متعال می‌فرماید: «و هر که او را زنده کند، گویی همه مردم را زنده کرده است»؛ یعنی هر که او را زنده کند و از کفر به ایمان، ارشاد کند، گویی همه مردم را زنده کرده است، پیش از آن که آنان را با شمشیرهای تیز بکشد».

مسند زید: امام حسین علیه السلام فرمود: «هر کس انسانی را از گمراهی به معرفت حق، فرا بخواند و او اجابت کند، اجری مانند آزاد کردن بنده دارد».



قائمیه
مرکز تحقیقات رایانه‌ای
اصفهان
WWW
برای داشتن کتابخانه های‌تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشـــانی
www.Ghaemiyeh.com
www.Ghaemiyeh.net
www.Ghaemiyeh.org
www.Ghaemiyeh.ir
مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.
۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹